ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ. Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ Μ.Μ.Ε. –ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ

ΤΗΣ

ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΣΩΤΗΡΙΑΔΟΥ

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ : Δρ. ΧΡ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ
Δρ. Α. ΚΑΤΟΣ
Δρ. Ν. ΚΑΤΡΙΒΕΣΗΣ

ΜΑΪΟΣ 2005

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος

Εισαγωγή 1

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1. Περιεχόμενο της Έρευνας 4
2. Θεωρητική δομή 4
3. Θεωρητικός σχεδιασμός και υπόθεση της έρευνας 5
4. Στόχοι της έρευνας 7
5. Ορισμοί 10

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Βιβλιογραφική Επισκόπηση 14
2.1.1 Ανάπτυξη και προσαρμογή της εργασίας 14
2.2 Ιστορική Αναδρομή θεωριών ανάπτυξης καριέρας σε σχέση με το φύλο 15
2.2.1 Εκπαίδευση 15
2.2.2 Εκπαίδευση-κατάρτιση και ανισότητες ευκαιριών 19
2.2.3 Κοινωνικοποίηση 21
Α.Θεωρίες κοινωνικής προσαρμογής και οι ρόλοι των φύλων 21
Β.Οι ρόλοι των φύλων 24
2.2.4 Επαγγελματικός διαχωρισμός στην αγορά εργασίας με βάση τα χαρακτηριστικά του φύλου 27
2.2.5 Φύλο και Εξουσία 32
2.3 Γυναίκες Οικογένεια και Εργασία: Κοινωνιολογικές Προσεγγίσεις 35
2.3.1 Η προσέγγιση στην εργασιακή διαδικασία 36
2.3.2 Προβλήματα των εργαζομένων γυναικών 38
Α.Το περιεχόμενο της γυναικείας εργασίας: γάμος και παροχή υπηρεσιών 38
Β. Ίση αμοιβή για ίση εργασία 41
Γ. Διπλές υποχρεώσεις των εργαζομένων γυναικών 42
Δ. Συνδικαλισμός 44
Ε. Θεσμικά Προβλήματα 46
ΣΤ. Μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών 49
Ζ. Θεσμικό πλαίσιο – προφίλ Τηλεοπτικών Σταθμών και ισότητα των φύλων στην Ελλάδα 50
Η. Ευρωπαϊκοί Οργανισμοί 52
2.3.3 Πρόσφατες κοινωνικές εξελίξεις 53
Α) Τεχνολογικές εξελίξεις 53

	Β) Εργασιακή Ευελιξία	54
	Γ) Θετικές δράσεις	55
2.4	Διευκολύνοντας την ισότιμη είσοδο των γυναικών στη γνώση, την απασχόληση, τις αγορές και το εμπόριο	
2.4.1	Πολιτικές Δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης	56
2.4.2	Γυναίκες και νέες τεχνολογίες	60
2.5	Γυναίκες και οικονομία Βασικά χαρακτηριστικά της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα από το 1993 έως το 1999	
2.5.1	Βασικοί δείκτες απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα	63
2.5.2	Μεταβολή στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών, 1993-1999	64
2.5.3	Μεταβολές της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό	65
2.5.4	Κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης	66
2.5.5	Απασχόληση και εισόδημα της γυναίκας	68
2.5.6	Γυναίκες σε θέσεις διευθυντών στην Ελλάδα	70
2.6	Συμμετοχή των γυναικών στη «βιομηχανία» των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης	71
2.6.1	Προβλήματα στην έρευνα για τις γυναίκες εργαζόμενες στα Μ.Μ.Ε	72
2.6.2	Επαγγελματικός διαχωρισμός και βαθμός συμμετοχής των γυναικών στα Μ.Μ.Ε. σε άλλες χώρες	73
2.6.2α	Εκπαίδευση – επαγγελματική κατάρτιση, πρόσληψη και προώθηση γυναικών στο χώρο εργασίας των Μ.Μ.Ε	76
2.6.2β	Επαγγελματικός διαχωρισμός	79
	Α. Κάθετος Διαχωρισμός	80
	Β. Οριζόντιος Διαχωρισμός	82
2.6.3	Αμοιβές και συνθήκες εργασίας των γυναικών στα Μέσα Ενημέρωσης	86
2.6.4	Συνθήκες που δημιουργήθηκαν για να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες των ανδρών	88
2.6.5	Οι γυναίκες στα συνδικαλιστικά όργανα των Μέσων Ενημέρωσης	90
2.6.6	Διακρίσεις στην πρόσληψη και ανέλιξη	93
2.6.7	Επαγγελματικές πεποιθήσεις και ιδεολογίες στα Μέσα Ενημέρωσης	94
2.6.8	Κριτήρια προαγωγής στα Μέσα Ενημέρωσης	97
2.6.9	Νομοθεσία που αφορά τις γυναίκες στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης	101
2.6.10	Διεθνή-Ευρωπαϊκά κείμενα για την προώθηση ίσων ευκαιριών στα Μ.Μ.Ε	103
2.7	Το θεσμικό πλαίσιο ως προς τα Ραδιοτηλεοπτικά Μέσα	106
2.7.1	Σε ευρωπαϊκό επίπεδο	107
2.7.2	Η περίπτωση της Ελλάδας	107
2.7.3	Στοιχεία για τις γυναίκες που εργάζονται στα Μ.Μ.Ε. στην Ελλάδα	110
	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**	114

3.1 Περίληψη της πορείας της έρευνας 115
3.2 Σχεδιασμός της έρευνας 116
1) Ερωτηματολόγιο 118
2) Δειγματοληπτικό πλαίσιο 119
3) Καταγραφή των τηλεοπτικών σταθμών 119
4) Μέθοδος δειγματοληψίας 119
3.3 Περιορισμοί της έρευνας 121
3.4 Η Έρευνα Πεδίου 121
Α) Πιλοτική Έρευνα 122
Β) Κύρια Έρευνα 123
3.5 Επεξεργασία του ερωτηματολογίου και στατιστική ανάλυση 125

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ 127

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.
5.1 Παρατηρήσεις – Γενικά Συμπεράσματα 328
5.2 Περίληψη – Συμπεράσματα – Προτάσεις 331

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 347

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α 365
Πίνακες διπλής εισόδου 366

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β 436
Γραφήματα 437

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ 620
Ερωτηματολόγιο

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ1 621
632
Ερωτηματολόγιο
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ 634
Πίνακας 1α. Τηλεοπτικοί Σταθμοί – Υποβληθείσες αιτήσεις για χορήγηση άδειας λειτουργία Τ/Ο Σταθμού Εθνικής Εμβέλειας 635
Πίνακας 1β. Τηλεοπτικοί Σταθμοί εποπτευόμενοι από το Υπουργείο Τύπου και Μ.Μ.Ε 636
Πίνακας 2. Καταμερισμός ερωτηματολογίων ανά κανάλι 636
Πίνακας 3. Τριψήφιες κατηγορίες επαγγελμάτων (Ε.Σ.Υ.Ε.) 637

Πρόλογος

Οι αλλαγές στον Τομέα της Επικοινωνίας διεύρυναν τη μελέτη και την έρευνα τα τελευταία χρόνια. Ο διάλογος για τον κοινωνικό και πολιτικό ρόλο της εξουσίας των Μ.Μ.Ε., και δη της τηλεόρασης, γίνεται όλο και πιο έντονος.

Η δημιουργία μιας μηχανιστικής δομής της κοινωνίας αμφιταλαντεύεται μεταξύ του κοινωνικού πλαισίου ανάπτυξης, του συμβολικού προτύπου - φανταστικού αλλά επίσης και του πραγματικού μοντέλου ανάπτυξης. Στη διαμόρφωση αυτών των θεσμοθετημένων λειτουργιών, σημαίνοντα ρόλο παίζει η ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας και η ισότητα ευκαιριών.

Μετά τις αποφάσεις του Άμστερνταμ το 1997, «η ισότητα γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς και δραστηριότητες της Ε.Ε.», νομιμοποιήθηκε ακόμη περισσότερο ως έκδηλος στόχος όλων των πολιτικών των χωρών μελών της το ίδιο και η παραδοχή ότι η σχετική ανισοκατανομή της πολιτικής εξουσίας είναι πράγματι κοινωνικά και ηθικά μη αποδεκτή.

Στόχος της δικής μου προσπάθειας είναι ο εντοπισμός του προβλήματος της μη ίσης μεταχείρισης και αντιμετώπισης των γυναικών στα Μ.Μ.Ε.

Η βιβλιογραφική τεκμηρίωση και ο αριθμός του δείγματος αυτής της μελέτης θα χρειαζόταν πολλές σελίδες και κάλυψη όλου του γεωγραφικού χώρου.

Περιορίζομαι συνεπώς σε μια κλασική αλλά καινοτόμα αναφορά στο χώρο από μια φεμινιστική θεώρηση για τη θέση των γυναικών στα Μ.Μ.Ε.-Τηλεόραση στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία και σε ένα θεωρητικό υπόβαθρο για την Ευρώπη και την Παγκόσμια Κοινότητα.

Ας σημειωθεί ότι οι περισσότερες κοινωνικές ή πολιτικές θεωρίες αγνοούν σε μεγάλο βαθμό τη διάσταση του φύλου. Οι έρευνες που έγιναν παγκόσμια αλλά και στην Ελλάδα δείχνουν ότι οι γυναίκες κατά το πλείστον απασχολούνται σε χαμηλότερες διοικητικές θέσεις στα Μ.Μ.Ε. ανά τον κόσμο. Η παρούσα έρευνα αποτελεί συνέχεια της προσπάθειας που έγινε από τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ελληνίδων Δημοσιογράφων, το Ι.Ο.Μ. το ΚΕ.ΦΙ. και τη VPRC. Με την έννοια αυτή παρόμοια έρευνα πραγματοποιήθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα. Σε αναζήτηση άλλων ερευνών από το αγγλοσαξονικό εκπαιδευτικό σύστημα, παρόμοιο θέμα ανάπτυξης δεν βρέθηκε μέσα από το Ε.Κ.Τ. και τη

βιβλιοθήκη της Γ.Γ.Ι. σε δικτύωση με διεθνείς βιβλιοθήκες. Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής συμφωνούν με το πρόβλημα των χαμηλών μισθών, της εργασιακής αταξίας, των εξοντωτικών ωραρίων, της εργοδοτικής αυθαιρεσίας και της ανασφάλιστης εργασίας. Η έρευνα αυτή υποδεικνύει ότι υπάρχει διαφορά σε σχέση με το φύλο στα κριτήρια επιλογής και πρόσληψης ατόμων στους τηλεοπτικούς σταθμούς. Η πλειοψηφία δε πιστεύει ότι δεν υπάρχουν αξιοκρατικά κριτήρια.

Όπως άλλωστε έχει τεκμηριωθεί επαρκώς, η εκπαίδευση και η κατάρτιση εξασφαλίζουν πάντα ανοδική κινητικότητα στην εργασιακή ιεραρχία (Espring – Anderson 1994). Όπως δε αναφέρει και η Α. Λυμπεράκη, ο μόνος τρόπος με τον οποίο μπορεί η κοινωνία της πληροφορίας να αποφύγει τις κοινωνικές παγίδες της φτώχειας και της περιθωριοποίησης για να μετατραπεί σε κοινωνία συνεχούς εκμάθησης, ενώ παράλληλα να προχωρήσει στην προώθηση θετικών μέτρων για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Πρέπει να υπάρχει μια δέσμη μέτρων για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών στις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης για την αποφυγή κοινωνικών ανισοτήτων.

Η διαδικασία συγγραφής της παρούσας μελέτης υπήρξε μακροχρόνια.

Το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας έχει εμπλουτισθεί με σύγχρονη βιβλιογραφία των τελευταίων δεκαετιών όταν ουσιαστικά άρχιζε η άνθιση των γυναικείων θεμάτων στην Ευρώπη και Αμερική. Υπάρχει η διεθνής βιβλιογραφία στον τομέα της βιομηχανίας των Μ.Μ.Ε. από την Παγκόσμια Κοινότητα όσο μπορεί βέβαια να επεκταθεί η ερευνήτρια. Η έρευνα αυτή είναι ένα έναυσμα για περαιτέρω μελέτη όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, τον καταμερισμό εργασίας, τις άτυπες σχέσεις εργασίας στον ευρύτερο χώρο των Μ.Μ.Ε. για τα στερεότυπα που διαχέουν και τα στοιχεία αλληλεπίδρασης και τη διαμόρφωση των αποτελεσμάτων.

Καινοτόμο στοιχείο εκτός του ότι δεν υπάρχει σχετική βιβλιογραφία είναι ότι η πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι το Φύλο δεν επηρεάζει τη διαχείριση και αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού. Αντίθετα, η Εκπαίδευση, επηρεάζει σε μεγαλύτερο βαθμό από το Φύλο τις απόψεις των ατόμων σχετικά με το κατά πόσο η αξιολόγηση προσωπικού γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια.

Από τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας, επίσης, είναι ότι οι γυναίκες δε φαίνεται να είναι αρκετά συνειδητοποιημένες όσον αφορά τη θέση και το ρόλο τους στην κοινωνία ανεξάρτητα από τα νομικά και εργασιακά δικαιώματα που έχουν αποκτήσει. Υπάρχει μία διάσταση μεταξύ του ιδεολογικού φανταστικού και της πραγματικότητας.

Ο μικρός αριθμός συμμετοχής των γυναικών στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, ενδεχομένως να σχετίζεται και με τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, σε αντίθεση με τους άντρες συναδέλφους τους, αν και αυτό μπορεί να σχετίζεται με το τι επιδιώξεις έχουν οι γυναίκες για καριέρα. Υπάρχει διάσταση των απόψεων για το πώς βλέπουν οι άντρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι τα θέματα επαγγελματικής ανέλιξης και σταδιοδρομίας. Επίσης, υπάρχει σημαντικό έλλειμμα των γυναικών στη συμμετοχή τους, εν αντιθέσει με τους άντρες, στα συνδικαλιστικά σωματεία. Χρειάζεται περαιτέρω ενίσχυση της έρευνας για την πολιτική εφαρμογή με αρχικό φορέα υλοποίησης το εκπαιδευτικό σύστημα σε όλα τα επίπεδα στο πλαίσιο και της πολιτικής του gender mainstreaming για την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Οι εργαζόμενες γυναίκες, σήμερα, καλούνται να συμμετέχουν ισότιμα στην κοινωνία, να διαπρέψουν στο περιβάλλον τους, παρά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην επιλογή καριέρας, στο χώρο της εργασίας τους ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις και στο εργασιακό περιβάλλον, όπου η αλλαγή είναι η μόνη σίγουρη συνιστώσα.

Καταρχάς οφείλω τις θερμές ευχαριστίες μου στην επιβλέπουσα καθηγήτρια κα. Χρ. Κωνσταντοπούλου για την συμβολή και την καθοδήγησή της στην όλη διαδικασία διεξαγωγής της μελέτης.

Τη σημαντική στήριξη και τις εύστοχες παρατηρήσεις του καθηγητού κ. Α. Κάτου, δίχως τη συμβολή του οποίου θα ήταν ανέφικτη η διαμόρφωση των στατιστικών στοιχείων της έρευνας.

Ευχαριστώ επίσης τον καθηγητή κ. Ν. Κατριβέση για τις εποικοδομητικές παρατηρήσεις και την αρωγή του στην τελική διαμόρφωση της μελέτης.

Να ευχαριστήσω την αν. καθηγήτρια κ. Δέσποινα Μπούσιου Μακρίδου για την ένθερμη και θετική υποστήριξη της μελέτης μου και συνεισφοράς στα γυναικεία θέματα, τον αν. καθηγητή κ. Βογιατζή και τον επίκουρο καθηγητή κ. Α. Χαρίτου μέλη της επταμελούς επιτροπής.

Θερμές ευχαριστίες οφείλω στην καθηγήτρια Ρόη Παναγιωτοπούλου, τμήμα επικοινωνίας και Μ.Μ.Ε. Πανεπιστήμιο Αθηνών για τις δημιουργικές συζητήσεις πάνω στο θέμα αυτό αλλά και για την ευκαιρία που μου έδωσε να συμμετέχω στην διεξαγωγή του μαθήματος «Πολιτισμική Διαχείριση των Πληροφοριών και επιδράσεις στη γυναικεία απασχόληση». Πρόγραμμα ΕΠΕΑΕΚ ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ.

Επίσης στην αν. καθηγήτρια Ισαβέλλα Γιδαράκου για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε για τη συνεργασία με εισηγήσεις στα προγράμματα σπουδών ΕΠΕΑΕΚ του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Θερμές ευχαριστίες οφείλω στον αναπληρωτή καθηγητή Τ.Ε.Ι. Αθήνας κ. Χρ. Κίτσο για τις χρήσιμες συζητήσεις πάνω σε θέματα της έρευνας. Επίσης, για τη συνεργασία στο Ερευνητικό Πρόγραμμα «Αρχιμήδης» με θέμα Καινοτομία και Γυναικεία Συμβολή στις Επιχειρήσεις στη Διατμηματική, Διαπανεπιστημιακή Έρευνα του Τ.Ε.Ι. Αθήνας, 2005.

Στον Επίκουρο καθηγητή κ. Στ. Παπάνη για τη βοήθεια που προσέφερε αναφορικά με τις στατιστικές τεχνικές.

Στον Δρ. Κοινωνιολογίας Ν. Πετρόπουλο-Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, τον Δρ. Δ. Μπαλούρδο για την ηθική συμπαράσταση και καθοδήγηση όπως και την Δρ. Λ. Αλιμπράντη-Ε.Κ.Κ.Ε.

Την καθηγήτρια Δρ. Χρ. Αντωνοπούλου Παιδαγωγική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών για την παρότρυνση και στήριξη καθ' όλη τη διάρκεια και τις δύσκολες στιγμές.

Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στην Διοίκηση, τους/τις εργαζόμενους/ες των τηλεοπτικών σταθμών και την ΠΟΣΠΕΡΤ για τη συνεργασία και τη συμμετοχή τους στην έρευνα.

Τους φίλους, καθηγητή Στ. Ιωακειμίδη, την Ρ. Μελίτα-Πόλλαρτ και τον Δρ. Χρήστο Ακρίβο, για τη συμπαράσταση και τη στήριξή τους.

Την Δ. Φραγκούλη για τη δακτυλογράφηση του κειμένου.

Οφείλω ένα ευχαριστώ σε όλους – όλες εκείνες που παρακολούθησαν τα μαθήματα – σεμινάρια – διαλέξεις στο Τ.Ε.Ι. Αθήνας Σ.Δ.Ο. στα Προγράμματα ΕΠΕΑΕΚ στο ΕΛΚΕΠΑ, στα μεταλυκειακά κέντρα σπουδών, στην ΕΛΕ, στις διάφορες επιχειρήσεις, στους γυναικείους συνεταιρισμούς, γυναικείες οργανώσεις και FOR A διεθνών οργανισμών.

Επίσης αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω όλες/όλους τις φίλες/φίλους, συνεργάτες στη βιβλιοθήκη της Γ.Γ.Ι. που με οιονδήποτε τρόπο συνέβαλαν στη διαδικασία της έρευνας.

Ευχαριστώ τους γονείς μου, και ιδιαίτερα τη μαμά Βερούσκα, τον εξάδελφό μου κ. Κωστή Ηλιάδη, για την αμέριστη αγάπη τους. Τον σύντροφό μου Ευάγγελο για την κατανόηση και την υπομονή του, για τις ώρες που του στέρησα με ανταπόκριση τον χαρακτηρισμό μου ως «χαρτογιακά».

Αναστασία Σωτηριάδου

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην Ευρώπη η έννοια της νεωτερικότητας συνδέθηκε με τη φιλοσοφία του Διαφωτισμού η οποία είχε ως επίκεντρο την ελευθερία του ατόμου. Το πνευματικό κίνημα του Διαφωτισμού ενέπνευσε τη Γαλλική Επανάσταση του 1789 καθώς επίσης και την Αμερικάνικη Επανάσταση του 1775. Το κεντρικό σύνθημα της Γαλλικής Επανάστασης που συνοψίζεται στο τρίπτυχο «Liberte, Egalite, Fratirnite», δηλαδή Ελευθερία, Ισότητα και Αλληλεγγύη, είναι σύμφωνα με αυτή τη φιλοσοφία, το θεμέλιο μιας σύγχρονης κοινωνίας. Με άλλα λόγια η ο στόχος της Επανάστασης ήταν η συγκρότηση μιας κοινωνίας που θα προσφέρει σε κάθε πολίτη όσο το δυνατόν περισσότερη ελευθερία, ίσες δυνατότητες και κοινωνική αλληλεγγύη. Ειδικότερα το αίτημα του Διαφωτισμού για ελευθερία και ισότητα αποτέλεσε την απαρχή ενός αγώνα για τα δικαιώματα των γυναικών στη σύγχρονη κοινωνία.

Ωστόσο, στις αρχές του 19^{ου} αιώνα οι ριζοσπαστικές ιδέες του Διαφωτισμού δεν είχαν επιφέρει καμία ουσιαστική αλλαγή στη νομική και πολιτική κατάσταση των γυναικών τόσο στην Ευρώπη όσο και στις Ηνωμένες Πολιτείες. Εντούτοις, στις ΗΠΑ το γενικότερο κλίμα θρησκευτικής αφύπνισης που επικρατούσε ήδη από τα μέσα του 19^{ου} αιώνα φαίνεται ότι ενέπνευσε ένα πρώιμο μεσοαστικό κίνημα για τα δικαιώματα των γυναικών το οποίο συνδέθηκε κυρίως με το κίνημα υπέρ της ποτοαπαγόρευσης και το κίνημα για τη κατάργηση της δουλείας.

Μέσα σε αυτό το κλίμα, πολλές Αμερικανίδες συμμετείχαν ενεργά σε εκστρατείες για την προώθηση των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και των καλύτερων συνθηκών στην εργασία για τις γυναίκες. Το κίνημα για τα δικαιώματα των γυναικών σιγά σιγά ενδυναμώθηκε και στα τέλη του 19^{ου} αιώνα είχε ήδη πετύχει ορισμένες θεσμικές αλλαγές ενώ το 1920 με τις αλλαγές που έγιναν στο Αμερικανικό Σύνταγμα οι γυναίκες κέρδισαν το δικαίωμα ψήφου. Τον 20^{ο} αιώνα το γυναικείο κίνημα στις Ηνωμένες Πολιτείες αλλά και στην Ευρώπη επικεντρώθηκε ολοένα και περισσότερο στην προσπάθεια για την απαγόρευση όλων των ανισοτήτων και την εισαγωγή θεσμικών μέτρων για την κατάργηση κάθε είδους διάκρισης στην αγορά εργασίας.

Όμως, παρά τις θεσμικές και νομικές αλλαγές που έχουν γίνει σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο οι γυναίκες, όπως επίσης και διάφορες εθνικές μειονότητες και πολιτικά αντιφρονούντες, υφίστανται διακρίσεις στον κόσμο της εργασίας και τα ανθρώπινα δικαιώματά τους προσβάλλονται στο έπακρο με αποτέλεσμα αυτές οι ομάδες να οδηγούνται συχνά σε αποκλεισμό.

Η παραβίαση των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων απαγορεύεται από πολλές διεθνείς συνθήκες. Η συνθήκη για την ίδρυση της Παγκόσμιας Οργάνωσης Εμπορίου (W.T.O.), της πρώην G.A.T.T., περιέχει μόνο την απαγόρευση της εργασίας κρατουμένων. Επίσης, ευρείες διατάξεις προστασίας περιέχουν οι συμφωνίες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε). Συγκεκριμένα, υπάρχει η επιτροπή του Ο.Η.Ε. (Διεθνής Σύμβαση 1970) για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών (C.E.D.A.W). Οι σημαντικότερες από αυτές τις συμφωνίες έχουν υπογραφεί από τα περισσότερα κράτη – μέλη (συχνά πάνω από 200) και διεκδικούν έτσι παγκόσμια ισχύ.

Οι συμφωνίες αυτές προβλέπουν μεταξύ άλλων:

- την απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση και την άσκηση επαγγέλματος
- την ισότητα των δύο φύλων στην αμοιβή για εργασία
- το δικαίωμα του συνεταιρίζεστε / της σύναψης συλλογικών συμβάσεων και της προστασίας των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση
- την προστασία της υγείας στο χώρο εργασίας
- τη νομοθετική κατοχύρωση του κατώτατου βαθμού

Στο πλαίσιο αυτό, η Ελληνική Κυβέρνηση υπέγραψε και η Ελληνική Βουλή επικύρωσε από το 1983 μεταξύ άλλων συμβάσεων και την Διεθνή Σύμβαση του Ο.Η.Ε. για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Επίσης, πρόσφατα υπογράψαμε, ως μια από τις πρώτες 22 χώρες στον κόσμο, το Προαιρετικό Πρωτόκολλο του Ο.Η.Ε. για τη διασφάλιση των Δικαιωμάτων των Γυναικών.

Επιπλέον το Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτισμικά δικαιώματα του ανθρώπου περιέχει «το δικαίωμα στην εργασία, το δικαίωμα για δικαίωση και ευνοϊκούς όρους εργασίας, ελευθερίας της συνδικαλιστικής δραστηριότητας, κοινωνική εξασφάλιση, αξιοπρεπές κοινοτικό επίπεδο, το δικαίωμα στη μόρφωση και τη συμμετοχή στην πολιτιστική ζωή…

Κάθε κράτος υποχρεούται να εξασφαλίσει την πλήρη προστασία αυτών των δικαιωμάτων μόνο του ή και με τη βοήθεια και συνεργασία άλλων κρατών, εξαντλώντας όλες τους τις δυνατότητες.

Το σύμφωνο αυτό το 1976 είχε υπογραφεί από 130 κράτη. Αν και υπάρχουν πάντοτε κοινοτικές προδιαγραφές και κανόνες δεν τηρούνται επειδή προφανώς δεν υπάρχει η απαιτούμενη βούληση. Η συναίνεση μεταξύ των χωρών του Βορρά και του Νότου για έντιμο ανταγωνισμό, ελάχιστες κοινωνικές και περιβαλλοντικές προδιαγραφές, ένα διεθνές Νομισματικό σύστημα καθώς και μια εναρμονισμένη οικονομική πολιτική των μεγαλυτέρων βιομηχανικών εθνών μπορεί να δημιουργηθεί. Οι αναγκαίοι θεσμοί υπάρχουν και αυτοί είναι, η Παγκόσμια Οργάνωση Εμπορίου, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, η Επιτροπή Habitat για την Αειφόρο Ανάπτυξη, η Παγκόσμια Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.

Οι Διεθνείς συμφωνίες όμως αργούν. Για το λόγο αυτό θα έπρεπε να ακολουθήσουμε την πρόταση της Επιτροπής Μπρέτον Γουντς, η οποία ήδη από το 1994 καλούσε Work Should begin NOW ! (Η δουλειά πρέπει να ξεκινήσει τώρα) (Λαφονταίν και Μύλλερ, 1999).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1. Περιεχόμενο της έρευνας

Όπως αναφέρθηκε οι διεθνείς συνθήκες και οι διάφορες νομοθετικές ρυθμίσεις που υπάρχουν σε πολλά κράτη στοχεύουν μεταξύ άλλων στην προώθηση της συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η παρουσία των γυναικών στη δημόσια σφαίρα της κοινωνικής ζωής, στην εκπαίδευση, την εργασία και συχνά το συνδικαλισμό αποτελούν πλέον γεγονός. Αυτό όμως δε σημαίνει κατά ανάγκη ότι έχουν εξαλειφθεί πλήρως οι διακρίσεις όσον αφορά την ισότιμη συμμετοχή τους σε διάφορα επαγγέλματα καθώς και σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Με άλλα λόγια οι γυναίκες συνεχίζουν να υφίστανται διακρίσεις στον επαγγελματικό τομέα ενώ συχνά οι αμοιβές τους είναι κατώτερες από αυτές των ανδρών.

2. Θεωρητική δομή

Αν και υπάρχει μια μεγάλη αύξηση του αριθμού των γυναικών σε υψηλές θέσεις διοίκησης (top managerial) σε επιχειρήσεις κατά τη διάρκεια του τελευταίου αιώνα ο αριθμός των γυναικών σε υψηλές διοικητικές θέσεις συνεχίζει να είναι σταθερά μικρός, υποδηλώνοντας έτσι ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ένα «γυάλινη οροφή» δυσκολιών (Morrison and White van Vanvelsor, 1987). Παρά τις νομικές αλλαγές και τις πιέσεις από εθνικούς ή διεθνείς οργανισμούς, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η βελτίωση της θέσης των γυναικών σε μεγάλες επιχειρήσεις είναι αργή και άνιση (Kotti-Petraki, 1993). Γενικότερα, τα κριτήρια με τα οποία κρίνονται οι γυναίκες είναι διαφορετικά από αυτά με τα οποία κρίνονται οι άνδρες και αυτά συνήθως αντανακλούν τις αντιλήψεις που έχουν οι άνδρες για τους ρόλους και τα χαρακτηριστικά των γυναικών.

Η προσπάθεια διερεύνησης των ανισοτήτων βάσει φύλου συναντά αρκετά προβλήματα. Όπως πολύ σωστά επισημαίνει η Kotti-Petraki (1991), οι επιπτώσεις της αγοράς εργασίας στη θέση των γυναικών μέσα σε αυτήν διαφέρουν από χώρα σε

χώρα, από περιοχή σε περιοχή, από τομέα παραγωγής σε τομέα παραγωγής και σε ομάδες γυναικών με διαφορετικά κοινωνικο-οικονομικά χαρακτηριστικά. Κατά συνέπεια θα πρέπει να προσδιοριστεί ένα απολύτως συγκεκριμένο πλαίσιο διερεύνησης του φαινομένου το οποίο να περιλαμβάνει τη χώρα, τη περιοχή και το τομέα παραγωγής.

Έχοντας ως προϋπόθεση τα δημογραφικά στοιχεία όπως είναι το επίπεδο εκπαίδευσης και η ταξική διαστρωμάτωση καθώς επίσης και τα στερεότυπα των φύλων που επικρατούν στην κοινωνία και φυσικά στη διοίκηση των οργανισμών όπως και αυτή των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας και Ενημέρωσης είναι αναγκαίο να εξετάσουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν την εξέλιξη των γυναικών σε ιεραρχικές θέσεις στις επιχειρήσεις.

Στη χώρα μας η βιομηχανία των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης και ειδικότερα αυτή των τηλεοπτικών σταθμών γνώρισε σημαντική ανάπτυξη κατά τη τελευταία δεκαετία, διαμορφώνοντας νέα ιδεολογικά και πολιτισμικά πρότυπα τα οποία επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις αντιλήψεις και τις συμπεριφορές των πολιτών. Συγχρόνως, ενώ η παρουσία των γυναικών σε τηλεοπτικές εκπομπές και σε δελτία ειδήσεων είναι αισθητά εμφανής από την άλλη μεριά η συμμετοχή τους σε υψηλές διοικητικές θέσεις φαίνεται να είναι χαμηλή έναντι των ανδρών. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η προγενέστερη εργασιακή εμπειρία της ερευνήτριας στην ΕΡΤ-Α.Ε.-ΕΡΑ αποτέλεσε το έναυσμα για τη διερεύνηση της σημερινής εργασιακής κατάστασης των γυναικών στα τηλεοπτικά μέσα ενημέρωσης.

3. Θεωρητικός σχεδιασμός και υπόθεση της έρευνας

Η συνολική διερεύνηση βασίζεται στα εξής κέντρα βάρους:

1. Εξακρίβωση των υποκειμενικών παραγόντων – επαγγελματικού προσανατολισμού, προσανατολισμός επαγγελματικής ανόδου, επαγγελματικός σχεδιασμός – και των αντικειμενικών παραγόντων (οργανική διάρθρωση, πολιτική ειδίκευση προσωπικού, στρατηγική στελέχωση των επιχειρήσεων, κοινωνικά προβλήματα εντός και εκτός των επιχειρήσεων, λόγω στερεοτύπων κ.λπ. που διέπουν την απασχόληση και την επαγγελματική άνοδο των γυναικών στην επιχείρηση.

2. Εξακρίβωση του ρόλου της επιχειρησιακής συνεχούς κατάρτισης, όσον αφορά τον αντίκτυπό της επάνω στους αναφερθέντες υποκειμενικούς και αντικειμενικούς παράγοντες.

Η διερεύνηση έχει προπάντων ως αφετηρία τις εξής βασικές υποθέσεις:

1. Οι περιορισμένες δυνατότητες των εργαζομένων γυναικών στην αγορά εργασίας, κατά την εξάσκηση του επαγγέλματος και την επαγγελματική άνοδό τους οφείλονται κυρίως στη, σε σύγκριση με τους άνδρες, χαμηλότερη επαγγελματική τους εξειδίκευση και συνεπώς η βελτίωση της επαγγελματικής τους εξειδίκευσης επιφέρει τη διεύρυνση των δυνατοτήτων επαγγελματικής δραστηριότητας και ανόδου.

2. Εκπαιδευτικά προγράμματα της επιχείρησης και η δυνατότητα απασχόλησης σε αντίστοιχες επαγγελματικές θέσεις, συμβάλλουν στη μείωση των ελλειμμάτων κατά τον επαγγελματικό προσανατολισμό των γυναικών – τα οποία προέκυψαν - για το γυναικείο φύλο - από την ειδική κοινωνική προσαρμογή – με σκοπό την επίτευξη ενός περισσότερο συγκεκριμένου προσανατολισμού στην επαγγελματική δραστηριότητα και άνοδο που κι αυτός έχει πάλι αντίκτυπο επάνω στη στρατηγική στελέχωσης της επιχείρησης και δημιουργεί έτσι καλύτερες δυνατότητες επαγγελματικής δραστηριότητας και ανόδου των γυναικών.

3. Η βελτίωση της επαγγελματικής εξειδίκευσης και της απασχόλησης γυναικών σε κατάλληλες επαγγελματικές θέσεις, στα πλαίσια της πολιτικής στελέχωσης και απασχόλησης του προσωπικού της επιχείρησης, θα μπορέσει τότε μόνο να δημιουργήσει διαρκείς επαγγελματικές δυνατότητες όταν καταστεί δυνατό να συνδυασθούν αναμεταξύ τους, χωρίς ουσιαστικές προστριβές, επάγγελμα και οικογένεια με τις εν μέρει παράλληλες ή και αλληλοσυγκρουόμενες υποχρεώσεις μέσα στον ιδιωτικό προγραμματισμό ζωής της γυναίκας.

4. Στόχοι της έρευνας

Στη παρούσα μελέτη γίνεται λοιπόν μια προσπάθεια που έχει ως στόχο τον καθορισμό των παραγόντων εκείνων που επηρεάζουν την δυνατότητα εξέλιξη των γυναικών και την ιεραρχική θέση που κατέχουν στην επιχείρηση-Τηλεοπτικό Σταθμό αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης - επαγγελματικής κατάρτισης, την ηλικία, την κατοικία και τα στερεότυπα των ρόλων, που κυριαρχούν στην οργανωτική δομή των τηλεοπτικών σταθμών.

Τα στερεότυπα του κοινωνικού φύλου (gender) ή τα στερεότυπα των φύλων όπως συνήθως λέγονται, στηρίζονται στα κοινωνικά πιστεύω ότι οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι σε αρχηγικούς ρόλους και θέσεις εξουσίας και δύναμης, ενώ οι γυναίκες είναι πιο κατάλληλες να παίρνουν ρόλους βοηθητικούς και τον ρόλο της τροφού (Eagly 1989, Crosby 1985).

Εξ' αυτού οι γυναίκες μόλις τα τελευταία χρόνια έχουν εξέλιξη στην καριέρα τους και έχουν αναπτύξει δεξιότητες στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Οι περισσότερες γυναίκες σε υψηλές ή μεσαίες θέσεις διοίκησης αισθάνονται ότι έχουν να αντιμετωπίσουν τουλάχιστον δύο (2) βασικά εμπόδια: τους στερεότυπους ρόλους ανδρών και γυναικών και όχι επαρκή πρόσβαση σε σημαντική επιμόρφωση (Crosby 1985, Welch 1980).

Η ανταλλαγή πληροφόρησης, η προσπάθεια δικτύωσης, σε αντιδιαστολή με τις ευθύνες στην οικογένεια καθώς επίσης η ανάπτυξη σε στρατηγικές καριέρας, η πρόσβαση σε πηγές ενημέρωσης, η εκπαίδευση-επαγγελματική κατάρτιση και οτιδήποτε έχει σχέση με την προώθηση και κινητικότητά τους σε υψηλές θέσεις είναι στοιχεία που κρατούν τις γυναίκες πίσω. Οι παράμετροι των στερεότυπων ρόλων των ανδρών και γυναικών, η κοινωνική διαστρωμάτωση, η εκπαίδευση και η εξέλιξή τους στην καριέρα είναι κυρίως οι λόγοι που εμποδίζουν τις γυναίκες να προαχθούν σε υψηλές θέσεις στην εργασία.

Συνεπώς, το κύριο στοιχείο ενδιαφέροντος είναι η εξέλιξη των γυναικών σε υψηλές θέσεις εργασίας που σε ένα ποσοτικό επίπεδο διερεύνησης του φαινομένου αποτελεί μια «εξαρτώμενη μεταβλητή» στην οποία επιδρούν μια σειρά από άλλες σημαντικές «ανεξάρτητες μεταβλητές» όπως είναι οι ακόλουθες:

1) τα στερεότυπα των φύλων, 2) η ηλικία, 3) η εκπαίδευση-επαγγελματική κατάρτιση και 4) ο τόπος προέλευσης-κατοικίας.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, σκοπός της μελέτης είναι να διαπιστωθεί και να εξετασθεί η σχέση μεταξύ κοινωνικού φύλου (gender) και επιπέδου εκπαίδευσης και «ίσων» ευκαιριών στην εργασία.

Αυτή η μελέτη στηρίζεται σε προηγούμενες θεωρίες και έρευνες που έχουν γίνει σε άλλες χώρες και έχουν σχέση με την εκπαίδευση, την κοινωνική διαστρωμάτωση, την απασχόληση και το φύλο (gender). Βασικό στόχο της έρευνας αποτελεί η διερεύνηση της κατάστασης των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε.-τηλεόραση, και συγκεκριμένα οι διαφορές των φύλων ως προς την εξέλιξή τους και τη θέση που κατέχουν στην επιχείρηση/φορέα εργασίας (Μ.Μ.Ε.-τηλεόραση). Η σχετική απουσία ερευνών στην Ελλάδα καθιστά αυτή την έρευνα ιδιαίτερα σημαντική γιατί μας δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσουμε πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε.-τηλεόραση και ιδιαιτέρως τις διαφορές στην εξέλιξη της καριέρας τους ως προς το φύλο.

Ξεκινώντας από την υπόθεση ότι το φύλο είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει το άτομο στο να επιλέξει ή να αποφασίσει για το επάγγελμά του και τη μετέπειτα εξέλιξη της καριέρας του έτσι ώστε να αποκτήσει μία κοινωνική θέση, θα πρέπει να ερευνήσουμε εάν, πως και σε ποιο βαθμό οι επιδράσεις του φύλου είναι υπαρκτές και καθοριστικές.

Σύμφωνα με τον Montana (1978), η απασχόληση είναι ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που καθορίζει τη θέση του ατόμου στη κοινωνία. Ως εκ τούτου, η επιλογή ενός επαγγέλματος και πριν από αυτό, η επιλογή ενός Τομέα Μάθησης στο κολέγιο πιθανόν να αποτελούν δύο από τις πιο κρίσιμες αποφάσεις που παίρνει ένας άνδρας ή μία γυναίκα στη ζωή του.

Αν και οι περισσότεροι νέοι δεν το σκέπτονται πολύ και δεν πολυενδιαφέρονται για την επιλογή τους, δηλαδή σε ποιο τομέα προσδοκούν να εργαστούν στη ζωή αλλά ποιο θα είναι το πρώτο αυτοκίνητο που θα αγοράσουν.

Σήμερα δεν αποτελεί προϋπόθεση όπως στο παρελθόν οι γιοι να ακολουθούν το επάγγελμα του πατέρα ή να επιλέγουν καριέρες που έχουν επιλεγεί από τον πατέρα ή την οικογένεια. Μέχρι τον τελευταίο αιώνα, η πρόσβαση σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (executive) και η εισαγωγή στα πανεπιστήμια ήταν πολύ δύσκολη για κάποιους νέους από ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού όπως επίσης και για τις νέες γυναίκες.

Ανεξάρτητα από το εισόδημα της οικογένειάς τους, τα άτομα αυτά αντιμετώπιζαν δυσκολίες όσον αφορά την είσοδο τους σε παραδοσιακά, ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, επιχειρήσεις, κυβερνητικές θέσεις, στην ακαδημία, το πολυτεχνείο, τη νομική, την ιατρική και σε άλλους τομείς που κατά πλειοψηφία θεωρούνται «ανδρικοί». Οι γυναίκες μπορούσαν να εργαστούν σαν δασκάλες, νοσοκόμες, κοινωνικοί λειτουργοί, οικιακοί βοηθοί και σε άλλες παραδοσιακά γυναικείες υπηρεσίες οι οποίες συνήθως ήταν υπό την εποπτεία των ανδρών (Butterworth and Weir, 1975).

Σήμερα οι κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές αλλαγές έχουν οδηγήσει σε μια ευρύτερη παραδοχή ότι είναι αναγκαία η προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στην κοινωνία, μέσα από τη μείωση των διακρίσεων και την εξασθένιση των στερεοτύπων όσον αφορά τους ρόλους των δύο φύλων στην κοινωνία.

Σύμφωνα με τις οδηγίες των Ηνωμένων Εθνών και τις πολιτικές ανάπτυξης της Ε.Ε. (βλ. παράδειγμα ενότητα 3.1) οι κυβερνήσεις με πολιτική βούληση αρχίζουν να εναρμονίζουν την εσωτερική τους πολιτική για την επίτευξη των Ίσων Ευκαιριών και θετικών δράσεων με αποτέλεσμα να ανοίξουν και θεσμικά οι ορίζοντες ευκαιριών και για τις γυναίκες.

Οι γυναίκες «άρχισαν να διεκδικούν την απαιτούμενη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση για να προάγουν τους εαυτούς τους στη διεκδίκηση καλύτερου εισοδήματος. Αυτή είναι η σπουδαιότητα: Το να γίνεις επαγγελματίας μέσω της διαδικασίας επαγγελματικής καριέρας, είναι ο πιο σίγουρος τρόπος επιτυχίας» (U.N., 1991).

Πολλές θεωρίες έχουν αναπτυχθεί από διάφορους μελετητές και επιστήμονες – όλοι βλέπουν το θέμα με διαφορετικές απόψεις.

Η ταξινόμηση τους βασίζεται σε δύο ή περισσότερα επίπεδα. Το κύριο σημείο των θεωριών αυτών ορίζεται μερικές φορές από μία εθελοντική επιλογή ή αλλιώς σαν ένας συμβιβασμός. Στην πρώτη περίπτωση η ανθρώπινη δύναμη δραστηριοποιείται και προσανατολίζεται μέσω ενός κοινωνικού και εκπαιδευτικού συστήματος και ορίζεται από την κοινωνική διαστρωμάτωση, τα πιστεύω, τις αξίες και τις σχέσεις της κοινωνίας.

Κατά τη δεύτερη περίπτωση, η ανθρώπινη δύναμη χειραγωγείται από τον κοινωνικό έλεγχο του συστήματος ο οποίος επιδρά στην κοινωνική και επαγγελ-ματική θέση του ατόμου.

Η διαμόρφωση του κοινωνικού φύλου (gender) δια μέσου της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της κοινωνικοποίησης αποτελεί ένα παράγοντα κλειδί για τον καταμερισμό εργασίας και συνεπώς παίζει έναν σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη της καριέρας του ατόμου στην αγορά εργασίας.

5. Ορισμοί

Οι παρακάτω ορισμοί δίνονται για να επιτρέψουν την καλύτερη κατανόηση των όρων που χρησιμοποιούνται σε αυτήν την μελέτη.

Α. Όροι στην Ελληνική γλώσσα

Κοινωνική στρωμάτωση

Οι δύο πιο σημαντικές θεωρίες για την κοινωνικής στρωμάτωσης είναι του Μαρξ και των λειτουργιστών. Σε γενικές γραμμές στην μαρξιστική θεωρία οι κοινωνικές τάξεις ορίζονται από την σχέση τους ως προς τα μέσα της παραγωγής (ιδιοκτησία ή μη ιδιοκτησία) και τούτο αποτελεί τη βάση της αντίληψης ότι σε κάθε κοινωνία υπάρχουν δυο ανταγωνιζόμενες βασικές τάξεις (Bottomore, 1974).

Από την άλλη μεριά, η θεωρία των λειτουργιστών περί κοινωνικής στρωμάτωσης, βασίζεται στις γενικές θέσεις του λειτουργισμού 'functionalism', οι οποίες διατυπώθηκαν συνοπτικά και με σαφήνεια σ' ένα άρθρο των Davis και Moore (1945) και έχουν ως εξής:

> Ξεκινώντας από την διαπίστωση πως δεν υπάρχει κοινωνία 'αταξική' ή χωρίς στρωμάτωση, καταβάλλεται προσπάθεια να ερμηνευθεί με λειτουργικούς όρους, η καθολική αναγκαιότης που προκαλεί την στρωμάτωση σε οποιοδήποτε κοινωνικό σύστημα(…).
>
> Η κύρια λειτουργική αναγκαιότητα που εξηγεί την καθολική παρουσία της στρωματώσεως είναι (…) η ανάγκη που αντιμετωπίζει κάθε κοινωνία να εντάξει και να δραστηριοποιήσει τα άτομα στην κοινωνική της δομή(…).
>
> Η κοινωνική ανισότητα αποτελεί έτσι ένα μέσο που δημιουργήθηκε ασυναίσθητα και με το οποίο οι κοινωνίες εξασφαλίζουν την συνειδητή κατάληψη των σημαντικότερων θέσεων από τα καταλληλότερα πρόσωπα.

Κάθε κοινωνία έχει ένα ξεχωριστό σχέδιο στρωμάτωσης βάσει του οποίου δημιουργούνται οι κοινωνικές θέσεις και η 'αξία' των διάφορων κατηγοριών (Κωνσταντοπούλου, 1989). Με άλλα λόγια «η στρωματοποίηση είναι η απόδοση μιας οποιασδήποτε αξίας στο άτομο-μονάδα, η οποία και συνιστά τη βάση του στρωματοποιημένου συστήματος. Η στρωματοποίηση, δηλαδή, είναι κυρίως μια αξιολόγηση» (Κατριβέσης, 2004).

Βασικοί παράγοντες κοινωνικής ανισότητας ακόμα και στην σημερινή κοινωνία, είναι το φύλο και η ηλικία που συνεχίζουν να προσδιορίζουν τους ρόλους (παρόλο τον 'αέρα της αλλαγής' που παρατηρείται στους πατροπαράδοτους ρόλους των φύλων) (Κωνσταντοπούλου, 1989).

Επιπλέον, συμφώνα με τη λειτουργιστική προσέγγιση[1] «η θέση ενός δράστη, η οποία αντιστοιχεί σ' ένα συγκεκριμένο σημείο της κοινωνικής ιεραρχίας, εκφράζει το σύνολο των θετικών και αρνητικών διαθέσεων της εξουσίας, όπως αυτό πηγάζει από τον κοινωνικό της χαρακτήρα» (Κατριβέσης, 2004). Στις περισσότερες κοινωνίες υπάρχει ανισότητα μεταξύ των διαφορετικών κοινωνικών θέσεων. Τα άτομα που κατέχουν περίπου ισοδύναμη θέση σε μια άνιση κοινωνία αποτελούν μια κοινωνική τάξη.

Κοινωνική θέση (status) είναι μια συγκεκριμένη θέση, στα πλαίσια μιας δεδομένης κοινωνικής ιεραρχίας. Οι σύγχρονοι κοινωνιολόγοι ασχολούνται κυρίως με την διαβάθμιση των κοινωνικών θέσεων και θεωρούν ότι στην σύγχρονη κοινωνία σημαντικότερη είναι η επαγγελματική θέση (Κωνσταντοπούλου, 1989).

Η κοινωνική τάξη αποτελεί ένα σύνολο ατόμων που έχουν τα ίδια συμφέροντα και την ίδια οικονομική κατάσταση. Κατά την μαρξιστική θεωρία το υπόβαθρο των κοινωνικών διακρίσεων είναι οικονομικό. Ο ιστορικός υλισμός δίνει μεγάλη σημασία στην αντίθεση συμφερόντων ανάμεσα στις κοινωνικές τάξεις. Με άλλα λόγια υπό την έννοια του Μαρξ η τάξη ενεργοποιείται προς έναν σκοπό, και, σε ιδιαίτερες περιπτώσεις, ενάντια σε μια άλλη ομάδα (Bourdieu, 2000).

Ο όρος κοινωνική τάξη συνδέεται στενά με την κοινωνική δομή της αστικής δημοκρατίας. Η κοινωνική τάξη ανταποκρίνεται σε κάποια άποψη της κοινωνικής δομής, είναι ομάδα αναγνωρισμένη και σχετικά ανοικτή (Κωνσταντοπούλου, 1989).

[1] Όπως επισημαίνει ο Κατριβέσης, «ο λειτουργισμός θεωρεί την κοινωνία μια ολοκληρωμένη ολότητα, όπου οι κοινωνικοί ρόλοι αποτυπώνουν κανόνες που έχουν σημείο αναφοράς τις κοινωνικά αποδεκτές αξίες» στο Κατριβέσης (2004) *Κοινωνιολογική Θεωρία. Σύγχρονα Ρεύματα της Κοινωνιολογικής Σκέψης,* Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

Στη *Διάκριση* ο Pierre Bourdieu (1999) επιχειρεί να επεξεργασθεί, μέσω μιας συνάρθρωσης της θεωρίας της γνώσης και της πολιτικής θεωρίας, μια θεωρία των τάξεων, συνδέοντας τη μαρξιστική θεωρία και τον υπερτονισμό του οικονομικού κεφαλαίου, τη βεμπεριανή αναγνώριση της πολιτισμικής τάξης πραγμάτων και τη ντυρκαμιανή παράδοση της ανάλυσης των ταξινομήσεων για να επιλύσει το θεμελιώδες θεωρητικό και εμπειρικό πρόβλημα της γένεσης και της ύπαρξης των τάξεων[2]. Σύμφωνα με τον Bourdieu η «πραγματική» τάξη, όταν είναι πραγματικά δυνατόν να υπάρξει ως τέτοια, δεν είναι παρά η πραγματωμένη τάξη, δηλαδή η ενεργοποιημένη, που καθορίζει την ταξική πάλη ως μια πάλη καθαρά συμβολική (και πολιτική), ώστε να υπαγορεύσει μια θεώρηση του κοινωνικού κόσμου ή, καλύτερα έναν τρόπο να τον συγκροτήσουμε, στην αντίληψη και στην πραγματικότητα, και να συγκροτήσουμε επίσης τις τάξεις αναφορικά προς τις οποίες αυτός μπορεί να διαιρείται (Bourdieu, 2000).

Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

Με την ευρύτερη έννοια του όρου θεωρούμε όλα τα απρόσωπα μέσα επικοινωνίας με τα οποία μεταβιβάζονται απευθείας σε ακροατήριο, οπτικά ή ακουστικά ή και με τους δυο τρόπους, διάφορα μηνύματα. Στα Μ.Μ.Ε. περιλαμβάνεται η τηλεόραση, το ραδιόφωνο, ο κινηματογράφος, το θέατρο, οι εφημερίδες, τα βιβλία, οι τοιχοκολλήσεις, οι πινακίδες και οι αφίσες. (Κωνσταντοπούλου, 1989).

Τεχνολογία

Μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο και κυρίως με την επέκταση των νέων μέσων επικοινωνίας και τεχνικής, καθώς και με την επέκταση των αποκτημάτων της τεχνικής, ο τεχνικός παράγοντας άρχισε να αποκτά ένα ρυθμιστικό ρόλο στις Διεθνείς Θέσεις. Οι νέοι προσανατολίζονται προς την τεχνική ειδίκευση και εκπαίδευση για να εξελιχθούν σε επιστήμονα-τεχνολόγο και να ασχοληθούν με την κοινωνική ανάπτυξη και πρόοδο στα πλαίσια της τεχνολογίας (Κωνσταντοπούλου, 1989).

[2] Η αναφορά γίνεται στην ελληνική έκδοση του γνωστού έργου του Γάλλου φιλοσόφου, La distinction, critique sociale du jugement, και συγκεκριμένα στο πρόλογο του Νίκου Παναγιωτόπουλου.

Κονωνικο-οικονομική θέση : Μια σχετική διαβάθμιση ατόμων σύμφωνα με την οικονομική, κοινωνική και επαγγελματική θέση, γόητρο ή δύναμη που κατέχουν σε μια κοινωνία.

Κοινωνικοποίηση, είναι η διαδικασία ένταξης των ατόμων σε ένα κοινωνικό περιβάλλον. *Κοινωνικοποίηση* θεωρείται η διαδικασία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης μέσα από την οποία το άτομο αποκτά προσωπικότητα και μαθαίνει τις νόρμες, αξίες, συμπεριφορές και δράσεις που είναι σημαντικές για την κοινωνική ζωή. Με άλλα λόγια η *κοινωνικοποίηση* αποτελεί το βασικό δεσμό μεταξύ ατόμου και κοινωνίας καθώς μέσω αυτής ουσιαστικά πραγματοποιείται η ένταση του ατόμου σε ένα κοινωνικό περιβάλλον.

Β. Ξενόγλωσσοι όροι

Ο όρος ***gender*** αναφέρεται στο κοινωνικό φύλο. Αυτός ο όρος χαρακτηρίζει την πολιτισμικά δοσμένη αντίληψη περί των διαφορών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.

Ο όρος **sex** αναφέρεται στο βιολογικό φύλο, δηλαδή περιλαμβάνει τη βιολογική διάκριση μεταξύ αρσενικού και θηλυκού.

Ο όρος ***horizontal segragation*** αναφέρεται επίσης στο φυλετικό διαχωρισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών και στην κατανομή των κοινωνικών ή εργασιακών ρόλων ανάλογα με το φύλο. Πιο συγκεκριμένα εμπεριέχει τη διάσταση του βιολογικού φύλου στον εργασιακό τομέα η οποία διακρίνει και κατατάσσει τα επαγγέλματα ως επί το πλείστον σε «ανδρικά» και «γυναικεία».

Ο όρος *vertical segragtion* αφορά στον κάθετο διαχωρισμό των φύλων στον εργασιακό και επιχειρηματικό τομέα όπου οι γυναίκες δεν κατέχουν θέσεις ευθύνης και δεν προωθούνται στην ιεραρχία των επιχειρήσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Βιβλιογραφική Επισκόπηση

2.1.1 Ανάπτυξη και προσαρμογή της εργασίας

Στις σελίδες που ακολουθούν επιχειρούμε μια συνοπτική παρουσίαση ορισμένων σημαντικών θεωριών εκ των οποίων κάποιες στηρίζονται σε εμπειρικές μελέτες που σχετίζονται με την εξέλιξη καριέρας και προσαρμογή της εργασίας σε σχέση με το φύλο. Συγκεκριμένα, η εξέλιξη καριέρας αποτελεί ένα πλαίσιο αναφοράς για την κατανόηση των παραλλακτικών τύπων και χρήσεων των επαγγελματικών, εκπαιδευτικών και προσωπικών - κοινωνικών πληροφοριών.

Η εκβιομηχάνιση αύξησε την πολυπλοκότητα των λειτουργιών της κοινωνίας, καθώς και τον καταμερισμό της εργασίας, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών όπως οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές ανάγκασαν τις γυναίκες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Η εταιρεία έρευνας βιομηχανικών σχέσεων αναγνωρίζει ότι οι γυναίκες έχουν εισέλθει στην αγορά εργασίας σε αριθμούς που δεν έχουν προηγούμενο και τη μεταβάλλουν σε εντυπωσιακό βαθμό (Koziara et al. 1989).

Κατά τις «δύο τελευταίες δεκαετίες, οι σύμβουλοι καριέρας έχουν γίνει πιο ευαίσθητοι στην ανάπτυξη της καριέρας των γυναικών ως μια διαδικασία ξεχωριστή και διαφορετική από την ανάπτυξη της καριέρας των ανδρών». Αναρίθμητοι επιστήμονες έχουν ταχθεί υπέρ της ανάπτυξης μιας μοναδικής θεωρίας που να εξηγεί την πολύπλοκη διαδικασία ανάπτυξης της γυναικείας εργασίας (Fitzerland and Betz 1983).

Οι εργαζόμενες γυναίκες αποτέλεσαν θέμα μεγάλου ερευνητικού ενδιαφέροντος στη δεκαετία του 1960, κι αυτό το ενδιαφέρον συνεχίστηκε επίσης στις δεκαετίες 1970 και 1980. Όμως οι πρώτες έρευνες που αναφέρονταν σε ξεχωριστές διαφορές του φύλου στην ανάπτυξη της εργασίας ήταν άκρως περιορισμένες (Hackett et al. 1991).

2.2 **Ιστορική αναδρομή θεωριών ανάπτυξης καριέρας σε σχέση με το φύλο**

2.2.1 Εκπαίδευση

Οι σπουδές Minnesota στην Επαγγελματική Αποκατάσταση (MSVR) που άρχισαν επίσημα το 1957 επικέντρωσαν την έρευνα κατά τα πρώτα πέντε χρόνια στις διάφορες πτυχές της διαδικασίας επαγγελματικής αποκατάστασης (θεωρία Minnesota). Ανάμεσα στο 1959 και το 1964 δημοσιεύτηκαν 15 μονογραφίες που ασχολούνταν με διάφορα θέματα: «μια σπουδή των πληροφοριών παραπομπής», «μια μετασπουδή της επιτυχίας τοποθέτησης» και «παράγοντες σχετικοί με την επιτυχία στη μισθωτή εργασία».

Επίσης ο Ginzberg (1994) παρουσιάζει ένα θεωρητικό μοντέλο το οποίο βασίζεται σε μια εμπειρική μελέτη κατά την οποία πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με έφηβους και των δύο φύλων που φοιτούσαν σε κολέγιο και ανήκαν σε υψηλές κοινωνικοοικονομικές τάξεις της κοινωνικής ελίτ του «ευφυούς» κολεγίου. Συγκεκριμένα, στην έρευνα πήραν μέρος γυναίκες δευτεροετείς που είχαν προχωρήσει στις σπουδές τους στο κολέγιο και γιοι από λευκούς πατεράδες που ήταν ημι-ειδικευμένοι ή ανειδίκευτοι εργάτες. Η δειγματοληπτική επιλογή δεν έγινε σαν αντιπροσωπευτική του γενικού πληθυσμού αλλά το δείγμα αφορούσε μόνο μια μικρή σε μέγεθος ομάδα (Norris et al. 1972).

Η έρευνα των εφήβων και οι επαγγελματικές τους αποφάσεις καθώς και η αναπτυξιακή ψυχολογία για την αντιληπτικότητα της επαγγελματικής επιλογής ως μιας διαδικασίας μάλλον παρά μιας απόφασης σημείου – χρόνου είχαν σημαντική επίπτωση στην ανάπτυξη της θεωρίας Ginzberg. Επίσης ένα Φροϋντιανό μοντέλο ανάπτυξης της προσωπικότητας βασισμένο στην έννοια ενός σταδίου - ζωής που ανέπτυξε ο Buehler επηρέασε σημαντικά τη θεωρία του Ginzberg (Norris et al, 1972).

Η Roe (1956) μέσα από τις έρευνές της συμπέρανε ότι υπάρχουν διαφορές προσωπικότητας και ότι αυτές οι διαφορές προσωπικότητας σχετίζονται τρόπον τινά με τις παιδικές εμπειρίες. Η Roe ορίζει το επάγγελμα «σαν αυτό στην άσκηση του οποίου ένας ενήλικας αφιερώνει τον περισσότερο χρόνου του». Η συγκεκριμένη θεωρία έχει χαρακτηριστεί σαν μια θεωρία «ανάγκης» η οποία είναι προϊόν

κληρονομικών διαδοχών, δηλαδή, «ο τρόπος ζωής διαμορφώνεται ως ένα προϊόν κληρονομικότητας και του αρχικού περιβάλλοντος: υποκινείται από τις ανάγκες και διοχετεύεται σε συμπεριφορές αναζήτησης καριέρας» (Roe, 1956).

Η Roe επισήμανε τρεις τύπους οικογενειακής ατμόσφαιρας, οι οποίοι επηρεάζουν την αλληλοεπίδραση γονιού – τέκνου: 1) γονιός με υπερπροστασία και υπερ-απαιτήσεις, 2) γονιός που παραμελεί ή επιλέγει, και 3) αποδοχή, είτε αγάπη ή «καλοήθης αμέλεια» (Roe, 1956).

Ωστόσο, από όλες τις σύγχρονες θεωρίες επαγγελματικής εξέλιξης η θεωρία του Super είναι ίσως η εκτενέστερη και η πιο ευρέως αποδεκτή. Η θεωρία του Super πρωτοδημοσιεύτηκε το 1953 στο "The American Psychologist" με 10 εισηγήσεις και αργότερα το 1957 ανάφερε 12 εισηγήσεις (Super, 1953) .Οι επιρροές στη θεωρία Super ήταν τρεις αρχικά: η πρώτη ήταν η θεωρία της αυτοέννοιας ή φαινομενολογίας, η δεύτερη ήταν μια επεξεργασία για την αναπτυξιακή φύση της λήψης επαγγελματικής απόφασης και τρίτη η διαφορική ψυχολογία που στηρίζεται στην άποψη ότι οι άνθρωποι έχουν διαφορετικά προσόντα και μπορούν να λάβουν διαφορετική ικανοποίηση και ανταμοιβές από τα επαγγέλματα (Super, 1951).

Η Holland (1966) πιστεύει ότι η επιλογή κάποιου επαγγέλματος είναι μια εκδήλωση της προσωπικότητας και τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι μια έκφραση της προσωπικότητας στη δουλειά, στα χόμπι, στις ψυχαγωγικές δραστηριότητες και τις προτιμήσεις.

Η Holland υποστήριξε επίσης ότι η επιλογή κάποιου επαγγέλματος είναι μια εκφραστική ενέργεια που αντικατοπτρίζει τη ζωτικότητα, τις γνώσεις, την προσωπικότητα και τις ικανότητες του ατόμου.

Μια ενδιαφέρουσα πτυχή αυτής της θεωρίας είναι ότι κάθε άτομο εκπροσωπεί στερεοτυπικά διάφορα επαγγέλματα τα οποία είναι μεστά νοήματος για το εν λόγω άτομο (Holland, 1966). Η Holland πιστεύει ότι οι άνθρωποι ψάχνουν για ένα περιβάλλον και για επαγγέλματα που θα τους επιτρέψουν να υλοποιήσουν τις δεξιότητές τους. Ακόμη η Holland καταλήγει στο συμπέρασμα ότι τελικά η συμπεριφορά ενός ατόμου εξηγείται από την αλληλεπίδραση του σχήματος της προσωπικότητάς του (της) με το περιβάλλον του (της) (Holland, 1966).

Ο Erikson (στο Tideman, 1961) έχει χαρακτηρίσει την ανάπτυξη της ταυτότητας ενός ατόμου σαν διερχόμενη από οκτώ ψυχολογικά στάδια ή κρίσεις ζωής. Η θεωρία του Erikson αποτέλεσε τη θεωρητική βάση της εργασίας των Tiedeman και O'Hara ενώ εξίσου σημαντική επίδραση είχαν και οι θεωρίες για την

επαγγελματική επιλογή των Ginzberg και Super. Οι Tiedeman και O'Hara (στο Tiedeman, 1961) έχουν παρουσιάσει έναν τύπο λήψης απόφασης, μια προσαρμοστική θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης όπου βλέπουν την επαγγελματική ανάπτυξη σαν μια αυτοανάπτυξη που σχετίζεται με την επιλογή, την είσοδο και πρόοδο σε μια εκπαιδευτική, επαγγελματική ή άλλη κατεύθυνση (Tiedeman, 1961).

Τέλος, η θεωρία της «προσαρμογής στην εργασία» βασίζεται στην έννοια της αντιστοιχίας ανάμεσα στην εργατική προσωπικότητα του ατόμου και στο περιβάλλον της εργασίας (Norris, et al. 1972).

Υπάρχουν σημαντικές διαφορές στη δομή της επαγγελματικής εξέλιξης των ανδρών και των γυναικών που μπορούν να οδηγήσουν σε σημαντικές διαφορές των δυο φύλων στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης (Fitzgerland and Betz, 1983).

Η κύρια διαφορά που υπάρχει στη πορεία της επαγγελματικής εξέλιξης των ανδρών και των γυναικών είναι η απομονωμένη απόφαση που παρουσιάζεται στους άντρες σε αντίθεση με τη διχοτομημένη απόφαση που παρουσιάζεται στις γυναίκες. Οι άντρες είναι κοινωνικά προσαρμοσμένοι πρώτιστα ως χρηματικοί χορηγοί της οικογένειας, ένας ρόλος που εκφράζεται μέσω των προσπαθειών καριέρας.

Συνακόλουθα οι οικογενειακές και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις των ανδρών βαίνουν παράλληλα μόνο που οι δευτερεύοντες ανατροφικοί εκφραστικοί ρόλοι συγκρούονται με τις επαγγελματικές προσπάθειες (Diamond, 1987).

Αντίθετα, οι γυναίκες συχνά αντιλαμβάνονται πως οικογένεια και καριέρα λειτουργούν επάνω σε διαφορετική βάση. Μια που οι γυναίκες είναι κοινωνικά προσαρμοσμένες να εκτελούν πρώτιστα τον οικογενειακό ρόλο του να παρέχουν φροντίδα, ένας ρόλος που εκφράζεται μέσω των αλληλεπιδράσεων στην οικογένεια.

Για τις γυναίκες η επένδυση στη καριέρα συχνά συνιστά ένα οικογενειακό χρέος. Η μοναδική προοπτική που έχουν οι γυναίκες είναι η δημιουργιά οικογένειας. Η οικογενειακή και η επαγγελματική ζωή δεν είναι παράλληλες μεταξύ τους αλλά βρίσκονται σε διάσταση. Η έρευνα δείχνει ότι υπάρχει αυτό το διχοτόμο πρότυπο στις γυναίκες.

Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό απ' ότι οι άντρες να προβλέψουν την ανάγκη τροποποίησης των επαγγελματικών στόχων και τη δέσμευση του ν' ανταπεξέλθουν στις προτεραιότητες γάμου και οικογένειας (Ginzberg, 1994). Έτσι, η δομική διχοτομία των γυναικών απαιτεί τη διαπραγμάτευση μιας «καλής» αγοράς εργασίας. Οι περισσότερες γυναίκες ελπίζουν ότι θα μπορέσουν να συνδυάσουν τις

οικογενειακές και τις επαγγελματικές προσδοκίες τους, αλλά οι φραγμοί της αγοράς μπορεί να αναγκάσουν τις γυναίκες να περιορίσουν είτε τις οικογενειακές προσδοκίες ή τις επαγγελματικές τους ευκαιρίες (Fitzgerland and Betz, 1983).

Επιπλέον φαίνεται ότι το φύλο αποτελεί μια σημαντική μεταβλητή στην εξέλιξη της καριέρας των σπουδαστών. Οι πρώτες έρευνες για απλές διαφορές φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη ήταν άκρως περιορισμένες (Luzzo, 1995).

Επίσης οι θεωρίες που υπάρχουν σήμερα σχετικά με την εργασία δεν εξηγούν επαρκώς τα συστήματα εξελικτικής διαδικασίας και επαγγελματικής επιλογής για τις γυναίκες. Ο Diamond (1987) υποστήριξε ότι, η παραδοσιακή θεωρία για την επαγγελματική εξέλιξη βασιζόταν σχεδόν αποκλειστικά σε έρευνες που αφορούσαν τους άνδρες κι έδινε ελάχιστη προσοχή στο γεγονός ότι για τις γυναίκες η διαδικασία εξέλιξης στο διάστημα της ζωής τους ήταν διαφορετική από αυτή των αντρών και πολύ πιο περίπλοκη. Επίσης ο Diamond εκτιμά πως υπάρχουν λίγα στοιχεία σήμερα ώστε να μπορέσει να αναπτυχθεί μια επαρκής θεωρία για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών (Diamond, 1987).

Αυτά τα θεωρητικά μοντέλα περιλαμβάνουν πενιχρά οριζόμενες έννοιες και μια υπέρμετρη έμφαση στο ρόλο προσωπικών παραγόντων επιλογών των γυναικείων επαγγελμάτων (Gilbert, 1984).

Μια από τις πιο εμπεδωμένες διαφορές φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη συζήτησε η Farmer (1985) στην παρουσίαση του μοντέλου «καριέρα και ενεργοποίηση για επίτευξη». Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες είναι πολύ πιο πιθανό να υποστούν τις συνέπειες της σύγχυσης του αυξημένου ρόλου τους και των περιβαλλοντικών εντάσεων στη διαδικασία επαγγελματικής εξέλιξης.

Αυτό σημαίνει ότι, πολλές γυναίκες βρίσκονται σε μια κατάσταση διεύρυνσης του ρόλου τους καθώς όχι μόνο εργάζονται πλήρες ωράριο αλλά έχουν και βασικές ευθύνες παιδικής φροντίδας και συντήρησης του σπιτιού και του οικογενειακού βίου, ενώ αντίθετα οι ρόλοι των συζύγων τους παραμένουν σχετικά οι ίδιοι (Gilbert et. al. 1991).

Επίσης από τα προηγούμενα προκύπτει ένα σπουδαίο ζήτημα που είναι η αντίθεση ρόλων και η σύγχυση την οποία δοκιμάζουν οι γυναίκες ανάμεσα στους ρόλους της μητέρας και της εργαζόμενης (Fitzgerland and Betz, 1983). Στη πρόσφατη εργασία των London και Greller (1991) παρουσιάζεται η άποψη ότι η αντίθεση μεταξύ εργασίας και οικογένειας παραμένει ένα σιωπηλό ζήτημα στην ζωή μιας

εργαζόμενης γυναίκας. Επιπλέον, η έρευνα των αντιλήψεων μιας φοιτήτριας κολεγίου για τα εμπόδια που υπάρχουν στην επίτευξη καριέρας, διανοίγει ένα καινούργιο και σημαντικό πεδίο στην προσπάθεια ανάπτυξης μιας εμπεριστατωμένης θεωρίας για την επαγγελματικής εξέλιξη (London and Greller, 1991).

2.2.2 Εκπαίδευση-κατάρτιση και ανισότητες ευκαιριών

Η έλλειψη εκπαίδευσης και κατάρτισης επίσης μειώνει σοβαρά τις δυνατότητες των εργαζόμενων γυναικών. Στις περισσότερες χώρες τα κορίτσια όχι μόνο παρακολουθούν λιγότερα χρόνια σχολείο απ' ό,τι τα αγόρια, αλλά ολοκληρώνουν την εκπαίδευσή τους έχοντας αποκτήσει σημαντικά λιγότερες ικανότητες από αυτές που απαιτούνται στην αγορά εργασίας.

Στο επίπεδο της τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης, υπάρχει συντριπτική επικράτηση των ανδρών. Πιο συγκεκριμένα, το 99% εκείνων που γράφτηκαν το 1977 σε τεχνικές σχολές στη Δημοκρατία της Κορέας ήταν άνδρες καθώς επίσης το 98% των εγγραφών σε επαγγελματικά και εμπορικά μαθήματα στις Η.Π.Α. γίνεται από άνδρες (Newland, 1979). Επιπλέον, μόνο το 12% των γυναικών στην Ιταλία και το 38% στην Γερμανία συμμετέχουν σε τμήματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Επίσης, παρατηρείται ότι σε αναπτυγμένες χώρες με οικονομίες αγοράς, μόνο το 12% των κοριτσιών και γυναικών εκπαιδεύονται για τη βιομηχανία. Από την άλλη μεριά, στις αναπτυσσόμενες χώρες, όπου η γεωργία αποτελεί βασικό παράγοντα της οικονομίας, λίγες γυναίκες καταρτίζονται σε αγροτικές δεξιότητες, για παράδειγμα, 11% στην Αφρική και 7% στη Λατινική Αμερική (WCUNDW, 1980c). Η πρακτική εξάσκηση φαίνεται να αποτελεί ακόμα μεγαλύτερο πρόβλημα για τις γυναίκες στο Ηνωμένο Βασίλειο, καθώς μόνο το 7% των γυναικών αποκτούν εξάσκηση ως βοηθοί στη δουλειά και αυτές είναι, κυρίως, κομμώτριες (Mc Donald, 1980).

Η συμμετοχή των γυναικών σε διάφορα επαγγέλματα εμποδίζεται επίσης από τη μικρή πρόσβαση τους στην ανώτατη εκπαίδευση. Μόνο στην Ανατολική Ευρώπη και τη Βόρεια Αμερική καταλαμβάνονται από γυναίκες οι μισές θέσεις στην ανώτατη εκπαίδευση, ενώ στη Δυτική Ευρώπη και τη Λατινική Αμερική το ποσοστό των

γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι περίπου το ένα τρίτο, στην Ασία και την Αφρική είναι το ένα τέταρτο ή λιγότερο.

Η γυναικεία υστέρηση ως προς τους τίτλους μέσης και ανώτερης εκπαίδευσης στην Ελλάδα παρατηρείται σε όλους τους πληθυσμούς. Όμως οι κύριες διατοπικές τάσεις ως προς την απόκτηση τίτλων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν αλλάζουν. Η διχοτομία που παρατηρήθηκε στους άνδρες της ίδιας γενιάς ισχύει και για τις γυναίκες, άσχετα από τη γενική γυναικεία υστέρηση. Περνώντας στη δεύτερη γενιά διαπιστώνουμε μια σημαντικότατη αύξηση. Οι γυναίκες της δεύτερης γενιάς παρουσιάζουν σημαντικότατη αύξηση των τίτλων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευση. Σε συνολικό επίπεδο η συνολική υστέρηση των γυναικών παύει να ισχύει. Οι άνδρες και οι γυναίκες τούτης της γενιάς παρουσιάζουν τις ίδιες συνολικές συχνότητες κατοχής εκπαιδευτικών τίτλων.

Οι ψυχολογικές ερμηνείες εντάσσουν τις μετατοπίσεις για συνέχιση των σπουδών στο πλαίσιο της λογικής των κινήτρων. Έτσι η συνέχιση των σπουδών θεωρείτε είτε ως κύριο κίνητρο είτε ως καθαρά οικογενειακή ή ατομική απόφαση ή στρατηγική που στοχεύει στην «κοινωνική άνοδο» (Γεωργούλας, 1997).

Επιπλέον, η «φεμινιστική ανθρωπολογία», ενώ συχνά εντοπίζει πως η μετά το γάμο θέση της γυναίκας είναι σε συνάρτηση με το μέγεθος της προίκας, αδυνατεί να διερευνήσει τη σχέση της προίκας με το πτυχίο (Παπαταξιάρχης, 1992).

Ο λόγος φύλο-πτυχίο μέσης και ανώτερης εκπαίδευσης είναι σε βάρος των γυναικών για μια μεγάλη χρονική περίοδο. Ωστόσο, μια διαδικασία που αρχίζει από τη δεκαετία του 1950 φέρνει το λόγο, στο τέλος της δεκαετίας του 1970, προς τη μονάδα. Τούτο σημαίνει πως οι εκπαιδευτικές στρατηγικές, οι οποίες εντάσσονται στο σύστημα των στρατηγικών κοινωνικής αναπαραγωγής, τείνουν προς το να είναι κοινές για τα δύο φύλα. Θα μπορούσαμε να πούμε πως οι εκπαιδευτικές στρατηγικές του γυναικείου πληθυσμού είναι μια μετεξέλιξη των λογικών της προικοδοσίας: ο τίτλος σπουδών συνιστά μια νέα μορφή προίκας (Γεωργούλας, 1997).

Αυτό είναι μια κληρονομιά που οι γυναίκες κουβαλάνε μαζί τους στην αγορά εργασίας, διότι στις περισσότερες χώρες, οι γυναίκες φαίνεται να υστερούν έναντι των ανδρών στην ποσότητα και ποιότητα της εκπαίδευσης και κατάρτισης που λαμβάνουν. Στα περισσότερα μέρη του κόσμου, οι γυναίκες δεν έχουν κατορθώσει να αξιοποιήσουν την μόρφωσή τους κατά τον ίδιο τρόπο, ή στον ίδιο βαθμό, με τους άνδρες, στο πλαίσιο του οικονομικού συστήματος.

2.2.3 Κοινωνικοποίηση

Α. Θεωρίες κοινωνικής προσαρμογής και οι ρόλοι των φύλων

Οι θεωρίες της κοινωνικοποίησης που σχετίζονται με την απόκτηση των κοινωνικών ρόλων επηρέασαν τις πρώτες φεμινιστικές μελέτες πάνω στις διαφορές του φύλου. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη θεωρία της κοινωνικής προσαρμογής δεν γεννηθήκαμε γυναίκες αλλά γίναμε γυναίκες. Με άλλα λόγια, κοινωνική προσαρμογή ονομάζεται η διαδικασία η οποία μετατρέπει το βιολογικό φύλο (sex) σε κοινωνικό φύλο (gender). Οι John Money και Hampsons (στο Bruns, 1990), πιστεύουν ότι η επίδραση της ανατροφής στη δημιουργία του κοινωνικού φύλου είναι τόσο ισχυρή ώστε να υποστηρίζουν ότι, ο φυλετικός ρόλος και προσανατολισμός ενός ατόμου ως αγοριού και κοριτσιού, άντρα ή γυναίκα δεν έχει μια έμφυτη προδημιουργημένη ενστικτώδη βάση (Sharp, 1976).

Επιπρόσθετα, υπάρχουν ενδείξεις που ενισχύουν την άποψη ότι το ψυχολογικό φύλο είναι μη διαφοροποιημένο κατά τη γέννηση - μια φυλετική ουδετερότητα θα έλεγε κάποιος - και ότι το άτομο διαφοροποιείται ψυχολογικά σαν άνδρας ή γυναίκα καθώς μεγαλώνει (Sharp, 1976).

Οι έρευνες που έκαναν οι Belotti (1973), Sharp (1976) και Scheu (1977) τονίζουν τις σημαντικές διαφορές που υπάρχουν όσον αφορά τη μεταχείριση των αγοριών και των κοριτσιών από τους φορείς κοινωνικοποίησης (οικογένεια, σχολείο κ.α.). Τα κορίτσια ενθαρρύνονται να είναι παθητικά και φιλικά, τ' αγόρια να είναι δραστήρια κι επιθετικά (Browns, 1990).

Κατά τη διάρκεια της βρεφικής και της εφηβικής ηλικίας αποκτούνται οι κανόνες, οι αξίες και οι ρόλοι που τελούν σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις και προσδοκίες ενός μεταγενέστερου «θηλυκού ή αρσενικού» ρόλου και καριέρας (Browns, 1990). Συνεπώς στη κοινωνία γίνεται καταμερισμός εργασίας βάσει φύλου ο οποίος θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός στη προσπάθεια επεξήγησης του επαγγελματικού προσανατολισμού και της κοινωνικά προσδιορισμένης εργασίας. Γενικότερα, οι κοπέλες προορίζονται να βρίσκονται στην "ιδιωτική" σφαίρα της

κοινωνικής ζωής όπου πρέπει να επιτελούν καθήκοντα που σχετίζονται με το νοικοκυριό και τη φροντίδα των υπολοίπων μελών της οικογένειας.
Αντίθετα, τα αγόρια μεγαλώνουν με πιο υλιστικά πρότυπα, δηλαδή να κερδίζουν χρήματα από την εργασία για τη στήριξη της οικογένειας. Έτσι θα λέγαμε ότι τα αγόρια είναι προορισμένα να δρουν κυρίως στη δημόσια σφαίρα της κοινωνικής ζωής.

Ο Bourdieu προσδίδει την επιβολή ενός πολιτισμικού αυθαίρετου που παράγει το φαινόμενο της λογοκρισίας το οποίο μένει να καταστήσει α-νόητη, ανείπωτη, κάθε πρακτική η οποία δεν θα ήταν σύμφωνη με την κυρίαρχη λογική. Μέσω αυτής της θεώρησης προσπαθεί ο Bourdieu να εξηγήσει την υποδεέστερη θέση που παραχωρείται παγκόσμια στη γυναίκα: «Για να εξηγήσουμε το γεγονός ότι στις περισσότερες από τις γνωστές κοινωνίες οι γυναίκες προορίζονται για τις κατώτερες κοινωνικές θέσεις, είναι απαραίτητο να λάβουμε υπόψη μας την ασυμμετρία των καταστασιακών θέσεων που αποδίδονται σε καθένα από τα δύο φύλα μέσα στην οικονομία των συμβολικών ανταλλαγών. Ενώ οι άνδρες είναι τα υποκείμενα γαμήλιων στρατηγικών μέσα από τις οποίες προσπαθούν να διατηρήσουν ή να αυξήσουν το συμβολικό τους κεφάλαιο, οι γυναίκες τυγχάνουν πάντα μεταχείρισης σαν να ήταν τα αντικείμενα αυτών των ανταλλαγών» (Bourdieu, 1999).

Στο σύστημα αλληλεπίδρασης, που ο Boudon προτείνει να ονομαστεί *σύστημα της αλληλεξάρτησης,* οι σχέσεις των ατόμων δεν καθορίζονται μόνο από τους ρόλους αλλά και από απλές αλληλεξαρτήσεις. Εκείνο που εξετάζεται είναι η σύνθεση των συμπεριφορών, οι προσδοκίες των δραστών, οι προθέσεις και οι στόχοι των ατόμων. Ο Βέμπερ υποστηρίζει ότι τα στοιχεία από το παρελθόν για τους δράστες, όπως η κοινωνικοποίησή τους, οι εμπειρίες τους και λοιπά, θεωρούνται απαραίτητα στην ανάλυση. Έτσι, στις αναλύσεις των σχολικών ανισοτήτων ο Boudon υποστηρίζει τους ερμηνευτικούς παράγοντες που αναφέρονται στα πολιτισμικά πρότυπα των τάξεων. Η αξιοποίηση της εκπαίδευσης ως στοιχείου κοινωνικής εξέλιξης είναι σχετική με την κοινωνική τάξη -και τους μηχανισμούς της μάθησης - δηλαδή, με το νοηματικό έλλειμμα των παιδιών που προέρχονται από χαμηλά κοινωνικά στρώματα.

Στο Μαρξιακό σύστημα τα υποκείμενα δρουν ελεύθερα χωρίς να περιορίζονται από οποιαδήποτε αμοιβαία υποχρέωση. Η συμπεριφορά των δραστών εξαρτάται από τις προτιμήσεις τους - που θεωρούνται δεδομένες - και δεν διέπονται από κανενός είδους συμφωνία ή σύμβαση (Κατριβέσης, 2004).

Επιπλέον, υπάρχει και η εκδοχή της μαθησιακής θεωρίας η οποία ενισχύει την άποψη ότι ένα σύστημα ανταμοιβής και τιμωρίας εξασφαλίζει το να συμμορφωθούν τα παιδιά σε κοινωνικά επιθυμητούς ρόλους και αργότερα να διαλέξουν επαγγέλματα (Ornstein and Levine, 1993). Η θεωρία του ρόλου προϋποθέτει την υιοθέτηση των υπαρχόντων ρόλων από τις νέες γενιές μέσω οικογενειακών και μιμητικών διαδικασιών, καθώς επίσης και μέσω της εκπαίδευσης, των μέσων μαζικής ενημέρωσης και άλλων τεχνολογικών καινοτομιών. Κατ' αρχήν, η πρωταρχική κοινωνική προσαρμογή στην ιδιωτική σφαίρα είναι το επίκεντρο κάθε εμπειρικής έρευνας. Σε μια κατοπινή φάση, η εκπαίδευση ως φορέας κοινωνικοποίησης αποτέλεσε ένα μέγιστο πεδίο έρευνας. Οι πρώτες μελέτες περιορίζονται σε μια περιγραφή των διαδικασιών κοινωνικοποίησης χρησιμοποιώντας έννοιες δανεισμένες απ' τη μαθησιακή θεωρία και την εξελικτική ψυχολογία, όπως λ.χ. «εξαρτημένη μάθηση», «μίμηση» και «καθιέρωση» (Browns, 1990).

Η ερμηνεία του Boudon για τις ανισότητες των ευκαιριών στην εκπαίδευση διαφέρει από τις απόψεις του κατασκευαστικού δομισμού που αποδίδει τις ανισότητες των ευκαιριών στις κοινωνικές δομές, στις επιδράσεις που ασκούν οι τελευταίες στις ατομικές συμπεριφορές, στους συσχετισμούς δύναμης και στο κοινωνικό νόημα των ίδιων των ανισοτήτων. Έτσι, αντί να αποδεχθεί την ύπαρξη καθοριστικών σχέσεων ανάμεσα στις κοινωνικές δομές και τις συμπεριφορές, θεωρεί ότι η μορφωτική και επαγγελματική εξέλιξη ενός ατόμου οφείλεται σε μια διαδοχή αποφάσεων που πρέπει να μελετηθούν, χωρίς να αγνοηθούν οι συνθήκες κάτω από τις οποίες αυτές ελήφθησαν. Η ανάλυση των ατομικών αποφάσεων και πράξεων επιτρέπει παράδειγμα να ερμηνευτεί η στατιστική σχέση ανάμεσα στην κοινωνική προέλευση και την εισαγωγή στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Boudon, R. στο Ν. Κατριβέσης 2004).

Ο Boudon αναγνωρίζει ότι «…ο μοναδικός παράγοντας που είναι ικανός να μειώσει τις ανισότητες απέναντι στη μόρφωση μέσα σε μια προοπτική όχι ουτοπική έγκειται στη μείωση των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων».

Β. Οι ρόλοι των φύλων

Η κοινωνική προσαρμογή του κοινωνικού ρόλου των φύλων, δηλαδή η διαδικασία μέσα από την οποία μαθαίνουμε τους ρόλους μας, είναι αδιάκοπη από τη γέννηση ως στο θάνατο και ξεκινάει από το σπίτι, συνεχίζεται στο σχολειό και αργότερα στην εργασία και επεκτείνεται στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Οι κοινωνικοί ρόλοι των δυο φύλων έχουν παρουσιάσει διαφορές κατά καιρούς και από τόπο σε τόπο με ένα όμως σταθερό χαρακτηριστικό: σχεδόν σε κάθε κοινωνία οι γυναίκες έχουν θεωρηθεί ως κατώτερες από τους άντρες. Δηλαδή οι οργανωτικοί ρόλοι που έχουν οι άντρες αποτελούν τους σημαντικούς ρόλους στην εργασία και την κοινωνία. Οι γυναίκες που κοινωνικά είχαν οριστεί ως τροφοί και υπεύθυνες για τη στήριξη της οικογένειας και τη φροντίδα του σπιτιού, έπαιξαν αυτό το ρόλο με μια άλλη «ενδυμασία» στο χώρο της εργασίας του 20^{ου} αιώνα παρέχοντας βοήθεια στο συνάνθρωπο ως νοσοκόμες, γραμματείς, πωλήτριες και δημοδιδασκάλισσες. Τα κορίτσια του γυμνασίου σπάνια διαλέγουν να σπουδάσουν μηχανικοί, μια που η μηχανική δεν συμπίπτει με το ρόλο του θηλυκού όπως η νοσηλευτική δεν συμπίπτει με τον ρόλο του αρσενικού (Koziara et. al. 1989).

Εντούτοις, φαίνεται πως έχει σημειωθεί μια σημαντική αλλαγή στις στάσεις έναντι του ρόλου των γυναικών στην κοινωνία παρόλο που η έρευνα του Dambrot (1984) δείχνει ότι οι γενικότερες στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις γυναίκες παραμένουν βαθιά ριζωμένες και ανθεκτικές στην αλλαγή.

Μετά την εμφάνιση του σύγχρονου φεμινιστικού κινήματος, οι έρευνες προσανατολίστηκαν στη συστηματική μελέτη των μηχανισμών που «κατασκευάζουν» γυναίκες και άνδρες προσδίδοντας διαφορετικά χαρακτηριστικά στα δύο βιολογικά φύλα. Στο πλαίσιο αυτό, σημαντικοί τομείς της κοινωνικής πραγματικότητας (η απασχόληση, η εκπαίδευση, η πολιτική κ.λπ.) μελετήθηκαν από τη σκοπιά του ρόλου τους στην αναπαραγωγή, την ενίσχυση ή την αποδυνάμωση των εξουσιαστικών σχέσεων ανάμεσα στα φύλα.

Σημαντική συνεισφορά στην ανάπτυξη ολοκληρωμένης θεωρίας σχετικά με το μηχανισμό δημιουργίας των φύλων αποτελεί η εισαγωγή της έννοιας του *συστήματος βιολογικού/κοινωνικού φύλου* από την Rubin (1975). Με το σύστημα αυτό, τα άτομα κάθε «βιολογικού» φύλου αποκτούν το «κοινωνικό» τους φύλο – τα κοινωνικά

χαρακτηριστικά του φύλου τους -, μαθαίνουν δηλαδή τους κοινωνικούς κανόνες με τους οποίους μπορούν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους και αισθάνονται ότι έγιναν άνδρες ή γυναίκες:

> «Το σύστημα βιολογικού/κοινωνικού φύλου είναι ένα σύνολο διευθετήσεων βάσει των οποίων μια κοινωνία μετατρέπει τη βιολογική σεξουαλικότητα σε προϊόν ανθρώπινης δραστηριότητας, μέσα στο οποίο ικανοποιούνται αυτές οι νέες σεξουαλικές ανάγκες».

Η Rubin στην ανάλυσή της χρησιμοποιεί έννοιες της ανθρωπολογίας και της ψυχανάλυσης για να αναπτύξει τη θεωρία της γυναικείας καταπίεσης. Η θεωρία για τη συγγένεια του C. Levi-Strauss χρησιμοποιείται για να περιγράψει τη γένεση των καθοριστικών για τις κοινωνίες μας σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στα φύλα (Levi-Strauss, 1949). Παράλληλα, αντλεί στοιχεία από τη θεωρία του Φρόιντ – με τις προεκτάσεις του Lacan - για να αναλύσει τον τρόπο με τον οποίο οι σχέσεις αυτές αναπαράγονται από γενιά σε γενιά και μετατρέπουν τα άτομα σε άνδρες και γυναίκες (Freud, 1961).

Μέσα από αυτές τις ανθρωπολογικές και ψυχαναλυτικές θεωρίες αποκαλύπτεται ο σεξιστικός χαρακτήρας των συστημάτων – του συστήματος συγγένειας και της σεξουαλικότητας – ενώ μέσω του οιδιπόδειου συμπλέγματος οι κανόνες αυτοί γίνονται αποδεκτοί από τα άτομα. Το σύστημα συγγένειας διαμορφώνει, έτσι, τις ουσιαστικές διαφορές ανάμεσα στα δικαιώματα των ανδρών και των γυναικών, ενώ με το οιδιπόδειο σύμπλεγμα αποδίδονται τα ανδρικά δικαιώματα στο αγόρι και υποχρεώνεται το κορίτσι να συμβιβαστεί με τα δικά του, λιγότερα δικαιώματα.

Η ύπαρξη ενός συστήματος βιολογικού/κοινωνικού φύλου θα μπορούσε να οδηγήσει θεωρητικά σε κοινωνίες στις οποίες θα κυριαρχούσαν οι γυναίκες ή τα φύλα θα ήταν ισότιμα. Όμως, σε όλες τις γνωστές κοινωνίες αναπτύχθηκε ένα σύστημα κοινωνικής ιεραρχίας του φύλου, στο οποίο υπερέχουν οι άνδρες. Αυτό το σύστημα ονομάστηκε πατριαρχία και ορίστηκε ως: «Ένα σύνολο κοινωνικών σχέσεων με υλική βάση, όπου υπάρχουν σχέσεις ιεραρχίας και αλληλεγγύης ανάμεσα στους άνδρες, σχέσεις που τους επιτρέπουν στη συνέχεια να κυριαρχήσουν πάνω στις γυναίκες» (Hartmann, 1979).

Η υλική βάση του συστήματος αυτού είναι ο έλεγχος της εργατικής δύναμης και ο περιορισμός της σεξουαλικότητας των γυναικών από τους άνδρες. Ο έλεγχος της εργατικής δύναμης των γυναικών επιτυγχάνεται με το μηχανισμό του καταμερισμού της εργασίας κατά φύλο, που διαπερνά όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας και ακολουθεί το πρότυπο της διχοτόμησης του κόσμου σε δύο τμήματα, στο ανδρικό και το γυναικείο (Στρατηγάκη, 1996).

Γενικότερα, οι θέσεις των ανδρών παραμένουν παραδοσιακές καθότι οι άνδρες τείνουν να πιστεύουν πως είναι καλύτερα για όλους οι άνδρες να εργάζονται έξω από το σπίτι και οι γυναίκες να αναλαμβάνουν την επιμέλεια του σπιτιού και τις οικογενειακές υποχρεώσεις (Thorton, 1989).

Ο Ρουσσώ (1976) υποστηρίζει ότι, οι εργαζόμενες μητέρες είναι «εξουσιοδοτημένες» με την μητρότητα με την οποία ιδιαιτέρως βαρύνονται περιγράφοντας τις καλές μητέρες σαν φυσικά παρούσες και διαθέσιμες να ανταποκριθούν στις ανάγκες των παιδιών τους. Αυτή η προκατάληψη έχει οδηγήσει τις εργαζόμενες μητέρες στο να θεωρούνται λιγότερο αφοσιωμένες στην οικογένεια, λιγότερο στοργικές και πιο φίλαυτες από τις μητέρες που μένουν στο σπίτι και έχουν ως μοναδική ευθύνη την ανατροφή και τη φροντίδα των παιδιών. Εξάλλου, η έρευνα επιβεβαιώνει την επικρατούσα αντίληψη ότι η απόδοση των εργαζόμενων μητέρων είναι λιγότερο ικανοποιητική καθώς αναμένεται ότι τα παιδιά θα επιδράσουν στην επίδοση της εργασία τους (Diamond, 1987).

Στις δυτικές κοινωνίες σήμερα το φύλο είναι μια οργανωτική αρχή κοινωνικής δομής και παίζει ένα μεγάλο ρόλο στον καθορισμό των κοινωνικών ρόλων.

Σύμφωνα με την Oakley (1974), υπάρχει επίσης ο φόβος οι γυναίκες να ‘αρρενοποιηθούν’ μέσα από την εργασία τους, καθώς γίνονται πιο επιθετικές και κυρίαρχες, γεγονός που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα το διχασμό ή την οριστική διάλυση της οικογένειας (Butterworth, 1975).

Στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία οι αλλαγές τείνουν να είναι πιο ορατές αλλά πραγματικά, παρά την «χειραφέτηση» και παρά τις θεσμικές και εργασιακές αλλαγές που βασίζονται στο φύλο, οι θεμελιώδεις διαφορές ανάμεσα στις εργασίες ανδρών και γυναικών επιμένουν να υφίστανται. Οι άνθρωποι διατηρούν ακόμα τον παραδοσιακό τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς. Κατά συνέπεια, οι παραδοσιακές αντιλήψεις και προκαταλήψεις συνεχίζουν να επηρεάζουν τις ευκαιρίες εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης των ανδρών και των γυναικών έτσι ώστε τα επαγγέλματα που θεωρούνταν παραδοσιακά γυναικεία τείνουν να παραμένουν έτσι, συνήθως με τη

λογική εξήγηση ότι είναι κατάλληλα για τις γυναίκες. Συνεπώς τη γυναίκα θα την επηρεάσει η ανατροφή της ούτως ώστε να μπορέσει να «εξοπλιστεί» για μια εργασία «γυναικείου» χαρακτήρα (Daklen, 1975).

Η ανισορροπία του εργασιακού γοήτρου ανάμεσα στα δύο φύλα έχει οδηγήσει σε μισθολογικές ανισότητες, κάτι το οποίο έχει απασχολήσει τη νομοθεσία περί ίσης αμοιβής και πιο πρόσφατα τις κατευθυντήριες αρχές περί ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας ή «συγκρινόμενης αξίας». Πολλές χώρες έχουν επικυρώσει τη «Σύμβαση για την Άρση όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών» (CEDAW-Ο.Η.Ε.). Όμως, όλα αυτά δεν έχουν διασφαλίσει αυτόματα την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Αντίθετα, παραμένουν οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες. Παρά τις βελτιώσεις στη νομοθεσία και την προστασία των δικαιωμάτων τους, οι γυναίκες συνεχίζουν να είναι «πολίτες δεύτερης κατηγορίας» στο εργατικό δυναμικό όλων των χωρών του κόσμου (CEDAW).

2.2.4 Επαγγελματικός διαχωρισμός στην αγορά εργασίας με βάση τα χαρακτηριστικά του φύλου

Οι ορισμοί της εργασίας των γυναικών και της εργασίας των ανδρών εξαρτώνται πάντοτε από το χρόνο και τον τόπο και είναι συνεχώς σε ρευστή κατάσταση. Αυτό όμως που παραμένει σταθερό είναι διάκριση (De Bruijn, 1986).

Ο Van Mourik (1983) βρήκε ότι υπάρχει ένας μεγάλος βαθμός διαχωρισμού στα επαγγέλματα και τις λειτουργίες στις Κάτω Χώρες με βάση το φύλο. Οι γυναίκες (82%) απασχολούνται κυρίως σε ένα περιορισμένο αριθμό επαγγελματικών κατηγοριών όπως είναι η διοίκηση, ο τομέας υπηρεσιών, νοσηλευτικά επαγγέλματα και επαγγέλματα παροχής περίθαλψης/φροντίδας. Παράλληλα, σε νέους κλάδους της βιομηχανίας ή νέα επαγγέλματα τα οποία δεν είχαν παραδοσιακές διακρίσεις μεταξύ των φύλων, εμφανίζονται νέες μορφές σεξουαλικού καταμερισμού της εργασίας. Στην αυτοματοποίηση, για παράδειγμα, 60% των ανδρών απασχολούνται σε αναπτυξιακές και προγραμματικές λειτουργίες και 40% στην επεξεργασία στοιχείων. Αντίθετα μόνο το 10% των γυναικών κατέχουν προγραμματική λειτουργία ενώ η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών απασχολείται στην επεξεργασία στοιχείων (Συμβούλιο Χειραφέτησης, 1985).

Οι αλλαγές στον καταμερισμό της εργασίας ανδρών και γυναικών γενικά συνδέονται με την αύξηση της συμμετοχής των ανδρών σε «γυναικεία επαγγέλματα» ενώ οι ευκαιρίες για απασχόληση των γυναικών σε «ανδρικά επαγγέλματα» σχεδόν δεν έχουν αλλάξει (Van Doorne-Huiskes, 1983)[3].

Ο Ott (1985) διεξήγαγε ποιοτική έρευνα για τις εμπειρίες ανδρών και γυναικών που αποτελούσαν αντιστοίχως μειονότητα σε ένα γυναικείο επάγγελμα (νοσοκόμα) και ένα ανδρικό επάγγελμα (αστυνομικός). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι άνδρες είχαν ευκολότερη πρόσβαση σε γυναικεία επαγγέλματα από ότι οι γυναίκες σε ανδρικά επαγγέλματα και επιπλέον μπόρεσαν να αποκτήσουν υψηλές θέσεις σχετικά γρήγορα. Οι γυναίκες πρέπει κατά ένα τρόπο να κερδίσουν τη θέση τους «με το σπαθί τους» στα ανδρικά επαγγέλματα. Εν μέρει, ο Ott ανασκευάζει τη θεωρία «τεκμηρίου» του Kanter, η οποία υποστηρίζει ότι το αριθμητικό ποσοστό, ανεξάρτητα από το φύλο, έχει πάντοτε αρνητικά αποτελέσματα για τις μειονότητες. Αντίθετα με τις γυναίκες, οι άνδρες είναι ευτυχείς με τις θέσεις τους - «τεκμήριο».

Η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι σαφέστερα εμφανής στις υψηλότερες θέσεις / λειτουργίες διαχείρισης. Από όλες τις λειτουργίες διαχείρισης στις Κάτω Χώρες, μόνο το 5% εκτελείται από γυναίκες. Αυτό το νούμερο είναι σημαντικά χαμηλότερο από τα αντίστοιχα ποσοστά στις γειτονικές χώρες (Βέλγιο 10%, Γαλλία 9%, Δυτική Γερμανία 9%, Ελβετία 13%, Ηνωμένο Βασίλειο 8%) (MCE, 1981). Οι διαχειριστικές θέσεις (management) δεν είναι εύκολα προσβάσιμες για τις γυναίκες ακόμα και αν αυτές διαθέτουν την εμπειρία και τα απαιτούμενα προσόντα.

Η έρευνα για τις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης υποψηφίων σε υψηλότερες θέσεις (Van Vianen et al. 1986) έδειξε ότι στη περίπτωση των γυναικών κάθε φάση της διαδικασίας αίτησης μπορεί να παρουσιάσει νέα εμπόδια. Από στοιχεία της αγοράς εργασίας προκύπτει ότι οι γυναίκες κάνουν αίτηση για εργασία λιγότερο από το αναμενόμενο. Παρά την πραγματική καταλληλότητα και πολιτική ίσων ευκαιριών απασχόλησης για άνδρες και γυναίκες, οι πιθανότητες των υποψήφιων γυναικών να επιτύχουν στη συνέντευξη είναι λιγότερες από εκείνες των ανδρών.

Σε μεγάλο βαθμό, η επιλογή καθορίζεται από την «προσωπικότητα» του υποψηφίου. Οι ερευνητές μιλούν για μια μάλλον αρσενική εικόνα του ιδανικού

[3] Χρησιμοποιώντας 11 συνεντεύξεις, ο Huisman (1981) φωτίζει τα προβλήματα και την ιστορία των γυναικών στα «ανδρικά επαγγέλματα».

υποψηφίου σαν πλαίσιο αναφοράς για την επιδοκιμασία και επιλογή του πραγματικού υποψηφίου. Εάν η επιλογή βρίσκεται ανάμεσα σε έναν άνδρα και μια γυναίκα υποψήφιους με τα ίδια προσόντα, τότε προτιμάται συχνότερα ο άνδρας. Η διδακτορική διατριβή του Van Vianen (1987) εξετάζει λεπτομερώς το ρόλο που παίζουν τα στερεότυπα των φύλων στις συνεντεύξεις και την τελική επιλογή. Οι επιλογείς έχουν μια «θηλυκότερη» εικόνα των γυναικών υποψηφίων απ' ό,τι οι ίδιες οι γυναίκες. Αυτή η εικόνα οδηγεί σε αρνητική άποψη για τις υποψήφιες γυναίκες.

Η προαγωγή μέσα σε εταιρείες εμφανίζεται εξίσου δύσκολη για τις γυναίκες. Ο De Jong (1985) διεξήγαγε έρευνα για την εξέλιξη της καριέρας ανδρών και γυναικών που ξεκίνησαν από την ίδια θέση. Μετά από ένα διάστημα, παρατηρήθηκαν σαφείς διαφορές: οι άνδρες είχαν καλύτερες θέσεις από ότι οι γυναίκες. Ο De Jong συμπεραίνει ότι οι άνδρες αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο. Οι αλλαγές στην επαγγελματική εξέλιξη ανδρών και γυναικών μπορούν σε μεγάλο βαθμό να αποδοθούν σε διαφορές στις πρώτες εργασίες τους ως υπάλληλοι. Οι άνδρες γενικά τοποθετούνται σε εξειδικευμένες θέσεις που προσφέρουν περισσότερες προοπτικές προαγωγής. Αντίθετα, οι γυναίκες συνήθως τοποθετούνται σε χαμηλότερες και λιγότερο εξειδικευμένες θέσεις.

Η ομάδα δράσης για την εργασία των γυναικών (Projectgroep Vrouwenarbeid, 1981) διεξήγαγε επίσης έρευνα για τις διαφορές προαγωγής μεταξύ ανδρών και γυναικών με τα ίδια προσωπικά χαρακτηριστικά (εκπαίδευση και διάρκεια υπηρεσίας). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες συνήθως τοποθετούνται σε σημαντικά χαμηλότερες θέσεις και προχωρούν με λιγότερα επίπεδα προαγωγής απ' ό,τι οι άνδρες. Ο De Ru (1983) ανέλυσε τις διαφορές προαγωγής στο ταχυδρομείο (PTT). Σε επόμενη έρευνα (De Ru et al. 1986) σχετικά με τα εμπόδια στην εσωτερική εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών, προέκυψε ότι η έλλειψη εργασιών μερικής απασχόλησης στη μεσαία και ανώτερη ιεραρχία της διαχείρισης αποτελούσε ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια. Η Van Doorne-Huiskes (1986) διεξήγαγε έρευνα μεταξύ των μελών του προσωπικού του Πανεπιστημίου της Ουτρέχτης και ανακάλυψε σημαντική διαφορά ανάμεσα στο πρώτο και δεύτερο μέρος της σταδιοδρομίας. Στο πρώτο μέρος, ένας σχετικά ίσος αριθμός γυναικών και ανδρών προήχθη αλλά οι γυναίκες φάνηκε ότι προήχθησαν με αργότερο ρυθμό σε σχέση με τους άνδρες. Στο δεύτερο μέρος, ο ρυθμός τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών ήταν ο ίδιος, αλλά οι γυναίκες προήγοντο σχετικά σπανιότερα σε υψηλότερες θέσεις.

Η έρευνα του Weggelaar (1986) διακρίνει μεταξύ διαρθρωτικών, πολιτισμικών και ψυχολογικών παραγόντων, οι οποίοι παίζουν ρόλο στην προαγωγή των γυναικών. Οι πολιτισμικοί παράγοντες ιδιαίτερα (οι επικρατούσες έννοιες και προσδοκίες του ρόλου και των φιλοδοξιών των γυναικών) επηρεάζουν εξαιρετικά τις πραγματικές ευκαιρίες προαγωγής. Επιπλέον, οι Tijdens και De Ru (1988) καταδεικνύουν την επιρροή του επαγγελματικού διαχωρισμού σε ανδρικές και γυναικείες δουλειές (ανδρικά επαγγέλματα και γυναικείες δουλειές) στις ευκαιρίες προαγωγής καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι πολλά τμήματα /τομείς γυναικών παγιδεύουν μέσα τους τις γυναίκες. Σε εταιρείες όπου λειτουργεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός με βάσει το βιολογικό φύλο εμφανίζονται ξεχωριστές δομές ανδρικής και γυναικείας καριέρας, οι οποίες μπορούν να θέσουν πρόσθετα κριτήρια για τις γυναίκες. Αναφορικά με τη μελέτη του Veld-Langeveld, οι ερευνητές δηλώνουν ότι οι γυναίκες στα γυναικεία επαγγέλματα έχουν καλύτερες ευκαιρίες γρήγορης ανέλιξης από ό,τι σε μικτά ή ανδρικά επαγγέλματα.

Ο διαχωρισμός της εργασίας με βάση το βιολογικό φύλο θεωρήθηκε αρχικά ως εξήγηση για τον καταμερισμό της εργασίας και την καταπίεση των γυναικών. Στην αμειβόμενη απασχόληση αυτός ο καταμερισμός της εργασίας αντανακλάται στη μορφή των ανδρικών και γυναικείων επαγγελμάτων, την ανάθεση ειδικών καθηκόντων σε άνδρες και γυναίκες στα πλαίσια κάποιου επαγγέλματος και την κατανομή των φύλων σε λειτουργικά επίπεδα. Αυτό οδήγησε σε περαιτέρω έρευνα της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας (Nijhoff, 1978).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες εξασκούν μόνο ένα περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων, διατηρούν εν γένει χαμηλές θέσεις, αμείβονται κατά μέσο όρο με χαμηλό ωρομίσθιο και εργάζονται με μερική απασχόληση συχνότερα από ό,τι οι άνδρες. Το μειονέκτημα της μερικής απασχόλησης είναι ότι οι εργαζόμενοι καταλήγουν συνήθως να κάνουν εργασίες οι οποίες θεωρούνται χαμηλού κύρους ενώ επίσης έχουν λίγες προοπτικές ευνοϊκής εξέλιξης της καριέρας τους. Τελικά, εξήχθη το συμπέρασμα ότι οι γυναικείες δεξιότητες δεν αξιολογούνται σε συστήματα ταξινόμησης επαγγελμάτων (βλ. επίσης Poldervaart, 1983)[4].

[4] Το κλασσικό παράδειγμα που υποστηρίζει αυτό το συμπέρασμα είναι η σύγκριση των μισθών ενός υπάλληλου πάρκινγκ και μιας νηπιαγωγού σε παιδικό σταθμό: παρόλο που η φροντίδα των παιδιών απαιτεί περισσότερες ικανότητες και είναι πιο υπεύθυνη από τη «φροντίδα» των αυτοκινήτων, και οι δύο εργασίες αμείβονται με τον ίδιο μισθό.

Γενικότερα θα λέγαμε ότι έχουν καταβληθεί προσπάθειες ώστε να εξηγηθεί η μειονεκτική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας οι οποίες βασίζονται κυρίως σε τρία θεωρητικά μοντέλα (Nijhoff, 1978, Bervoets και Frielink, 1981, De Bruijn, 1981b; Projectgroep Vrouwenarbeid 1981, και Poldervaart, 1983 [Ομάδα εργασίας για τη γυναικεία εργασία]).

Η θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι μπορούν να αυξήσουν την εργασιακή τους παραγωγικότητα και, έτσι, την αξία τους, επενδύοντας στους εαυτούς εκπαιδευόμενοι και αποκτώντας εμπειρία. Οι γυναίκες δεν επενδύουν αρκετά, και έχουν επομένως χαμηλή αξία στην αγορά εργασίας, με άλλα λόγια, αμείβονται λιγότερο. Όμως, αυτή η εξήγηση αγνοεί τον σεξουαλικό καταμερισμό της εργασίας. Επιπλέον, οι παρεμποδιστικοί παράγοντες όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αναζητώνται μόνο στις ίδιες τις γυναίκες.

Η θεωρία της διπλής αγοράς εργασίας αναζητά μια πιθανή εξήγηση στον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί η ίδια αγορά εργασίας. Αυτή η θεωρία διακρίνει δύο τομείς στην αγορά εργασίας: τα επαγγέλματα στον πρωταρχικό τομέα χαρακτηρίζονται από υψηλές εκπαιδευτικές απαιτήσεις, υψηλές αποδοχές, υψηλό επίπεδο ασφάλειας, καλές συνθήκες απασχόλησης και προοπτικές προαγωγής. Ο δεύτερος τομέας είναι ακριβώς το αντίθετο: δουλειά ρουτίνας, άσχημες συνθήκες εργασίας, χαμηλή αμοιβή, λίγες προοπτικές βελτίωσης. Οι απασχολούμενοι στον τελευταίο τομέα εκπληρώνουν μία ρυθμιστική λειτουργία: ανάλογα με τις απαιτήσεις της εργασιακής διαδικασίας, είτε προσλαμβάνονται νέοι είτε απολύονται οι υπάρχοντες εργαζόμενοι. Όμως, αυτή η θεωρία δεν εξηγεί το γιατί είναι οι γυναίκες που προσλαμβάνονται στον δεύτερο τομέα.

Η μαρξιστική αντίληψη της παρακαταθήκης εργατικού δυναμικού, ενεργοποιημένη από τον Braverman (1974) εξηγεί την προέλευση και την ύπαρξη των αδύναμων ομάδων στην αγορά εργασίας, αλλά εδώ επίσης δεν υπάρχει εξήγηση για το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν αδύναμη ομάδα.

Η Αγγλίδα κοινωνιολόγος Beechey (1982) προσπάθησε να δώσει γυναικεία απόχρωση σ' αυτή τη θεωρία με το να κάνει τη διαφορά φύλου σαφές μέρος της εξήγησης. Σύμφωνα με τη Beechey, η θέση των παντρεμένων γυναικών στην αγορά εργασίας καθορίζεται από τις οικογενειακές τους ευθύνες. Δεν προσανατολίζονται κατ' αρχήν προς την επαγγελματική εργασία και είναι διατεθειμένες μόνο σε περιορισμένο βαθμό να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, μέσω του

εισοδήματος του συζύγου, δεν εξαρτώνται από δικό τους εισόδημα. Αυτή η εξήγηση δίνει έρεισμα σε νέα ερωτήματα και σημεία κριτικής όπως γιατί οι γυναίκες γίνονται οικονομικά ανεξάρτητες μέσω των συζύγων τους; Γιατί η θέση των ανύπαντρων γυναικών στην αγορά εργασίας δεν είναι καλύτερη από εκείνη των παντρεμένων γυναικών; Επιπλέον, δεν ανήκουν όλες οι γυναίκες στην παρακαταθήκη εργατικού δυναμικού.

Οι Bervoets και Frielink (1981) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι αυτή η ερμηνεία αφορά περισσότερο τις μεθόδους καπιταλιστικής παραγωγής παρά την ουσία της καταπίεσης των γυναικών.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1980, η έρευνα για μια θεωρητική εξήγηση προς αυτήν την κατεύθυνση δεν εθεωρείτο πια επιτυχής. Ο καταμερισμός της εργασίας βάσει φύλου δεν θεωρείται πλέον η αιτία της καταπίεσης των γυναικών αλλά η έκφραση της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό που θα πρέπει να διερευνηθεί είναι ο ίδιος ο καταμερισμός της εργασίας με βάση το φύλο.

2.2.5 Φύλο και Εξουσία

Όπως ήδη αναφέρθηκε προηγουμένως, το «κοινωνικό φύλο» (gender) αναφέρεται στην κοινωνική διάσταση και ερμηνεία των ρόλων και θέσεων που έχουν οι «άνδρες» και οι «γυναίκες» στην κοινωνία. Η λέξη «φύλο» περιλαμβάνει όχι μόνο τη δόμηση της αρρενωπότητας ή της θηλυκότητας σαν ψυχολογικά χαρακτηριστικά τα οποία όλοι μοιραζόμαστε σε διαφορετικές ποσότητες αλλά πιο ουσιαστικά ερωτήματα «ταυτότητας» και «σεξουαλικότητας». Επιπλέον, οι κοινωνικές σχέσεις (gender relations) μεταξύ ανδρών και γυναικών και οι κοινωνικές ανάγκες οι οποίες δημιουργούνται από το εξωτερικό περιβάλλον φαίνεται να ανάγονται συχνά στη νατουραλιστική ιδεολογία. Πιο συγκεκριμένα, το φύλο εκλαμβάνεται συνήθως σαν κάτι φυσικό, αναπόφευκτο το οποίο δεν επιδέχεται αλλαγές. Για αυτό το λόγο οι κοινωνικές σχέσεις των δύο φύλων προσδιορίζονται με επιμονή και σταθερότητα από ένα «φυσικό» βιολογικό κόσμο.

Χρειάζεται επίσης να τονίσουμε ότι μιλάμε για «σχέσεις». Δηλαδή, εάν η «αρρενωπότητα» και η «θηλυκότητα» είναι κοινωνικά δομημένες είναι επίσης δομημένες η μια σε σχέση με την άλλη. Παράδειγμα, όταν μιλάμε για καταμερισμό

εργασίας ως προς το φύλο τις περισσότερες φορές φαίνεται ότι μιλάμε για την γυναικεία απασχόληση. Αυτό όμως στο οποίο ουσιαστικά αναφερόμαστε είναι η «ιστορική σχέση» μεταξύ «ανδρικής» και «γυναικείας» εργασίας.

Αν και πολλές φορές τα είδη εργασίας προσδιορίζονται είτε σαν γυναικεία ή σαν ανδρικά ή σε σχέση με τη βιολογία του ατόμου (sex) ή τις υποτιθέμενες βιολογικές διαφορές όσον αφορά τα χαρακτηριστικά και τις ικανότητες ανδρών και γυναικών, στην ουσία δεν υπάρχει τίποτα στατικό ή ορισμένο (fixed) στον καταμερισμό εργασίας ως προς το φύλο.

Με άλλα λόγια, το περιεχόμενο της «ανδρικής» και «γυναικείας» απασχόλησης είναι ένα θέμα που υπόκειται σε αλλαγές. Οι αλλαγές στους ορισμούς της ανδρικής και γυναικείας εργασίας πάντα υπήρξαν σε άμεση σχέση διαφοροποίησης της μιας εργασίας από την άλλη. Συνεπώς, δεν υπάρχει τίποτε κληρονομικό στις εργασίες που να τις κάνει απαραίτητα είτε ανδρικές ή γυναικείες.
Εάν κάτι παραμένει το ίδιο είναι ο διαχωρισμός μεταξύ τους, δηλαδή, «δουλειές για τους άνδρες και δουλειές για τις γυναίκες». Για παράδειγμα, εάν με την τεχνολογική αλλαγή οι γυναικείες και οι ανδρικές δουλειές θα γίνουν παρόμοιες σε έναν ορισμένο χώρο δουλειάς, στις γυναίκες θα αποδοθούν διαφορετικές θέσεις εργασίας και η φύση της γυναικείας και ανδρικής εξουσίας θα ξαναορισθεί με σκοπό να παραμείνει η διάκριση μεταξύ τους.

Ο καταμερισμός της εργασίας με βάση το φύλο είναι αξιοσημείωτα ελαστικός διότι υποτίθεται ότι στηρίζεται στη βιολογία. Από τη στιγμή όμως που είναι τόσο ελαστικός πως συνεχίζει να υπάρχει; Η απάντηση σ΄ αυτό το ερώτημα βρίσκεται στη φύση των σχέσεων που υπάρχουν ανάμεσα στα δύο φύλα. Στο «φύλο» δεν αποδίδεται μόνο η διαφορά αλλά η εξουσία και πιο συγκεκριμένα η «κυριαρχία» των ανδρών και η «υποτέλεια» των γυναικών.

Αυτή η σχέση εξουσίας παραμένει με τη δημιουργία υποτιθέμενων διαφορών μεταξύ της ανδρικής και γυναικείας φύσης και είναι η αναπαραγωγή αυτών των διαφορών που μετράει για τη διατήρηση της αυτοαποκαλούμενης «φυσικότητας».

Είναι ακριβώς αυτή η σχέση εξουσίας που προϋποθέτει ότι οι γυναίκες είναι πιο κοντά στη φύση από τους άνδρες ενώ οι άνδρες θεωρείται ότι έχουν μια ικανότητα να δημιουργούν τον κοινωνικό τους χώρο, πράγμα που οι γυναίκες αδυνατούν να κάνουν λόγω βιολογικών παραγόντων και συγκεκριμένα διότι γεννούν και μεγαλώνουν τα παιδιά.

Σε σχέση με τα παραπάνω, η ταυτότητα του φύλου παίζει σημαντικό ρόλο όσον αφορά τις θέσεις εργασίας. Η «αρρενωπότητα» και η «θηλυκότητα» δεν είναι μόνο ψυχολογικές καταστάσεις ή απόδοση των σεξουαλικών ρόλων από τους οποίους μπορούμε να ταρακουνήσουμε δηλαδή να αλλάξουμε ή να αναποδογυρίσουμε τους ρόλους. Το θέμα είναι βαθύτερο. Η σεξουαλική μας ταυτότητα καθορίζεται από το αν είμαστε γυναίκες ή άνδρες. Και η ταυτότητά μας αυτή δομείται δια μέσου κοινωνικών πρακτικών όπως είναι η εργασία και όπου συνιστούμε ότι η σεξουαλικότητα αποτελεί βασικό στοιχείο αυτής όπως για παράδειγμα η ανδρική εικόνα του εαυτού που προσβάλλεται εάν κάνει «γυναικεία» δουλειά. Σε μια τέτοια περίπτωση οι άνδρες δεν αισθάνονται μόνο ότι μειώνονται κοινωνικά αλλά και φυσικά (είναι αυτό που οι φροϋδικοί το ονομάζουν castration anxiety).

Οι άνδρες που κάνουν γυναικείες δουλειές μπορεί να θεωρηθούν αδύναμοι θηλυπρεπείς ή ακόμη και ομοφυλόφιλοι. Αντίθετα, η ανδρική δουλειά θα πρέπει να αντανακλά «δυναμισμό». Έτσι, για παράδειγμα, βλέπουμε ότι οι άνδρες πολύ πιο συχνά δουλεύουν σε καινούργιας τεχνολογίας μηχανήματα από ότι οι γυναίκες. Θα μπορούσε να πει κανείς ότι η «τεχνολογία» και ο «ανδρισμός» είναι δυο έννοιες αλληλένδετες μεταξύ τους. Αντίθετα, όταν οι γυναίκες ακολουθούν τα λεγόμενα «ανδρικά» επαγγέλματα νοιώθουν πολλές φορές και σε διαφορετικά επίπεδα άσχημα και εκτός αυτού, κυρίως όταν συχνά οι άνδρες συνάδελφοι τους τις αποκαλούν «στρίγγλες» και «άσχημες» και μάλιστα τις κατηγορούν ότι για χάρη της καριέρας τους αρνούνται τη θηλυκότητά τους και γίνονται μη σεξουαλικές.

Ένα άλλο θέμα που απασχολεί πολλές εργαζόμενες γυναίκες είναι αυτό της «σεξουαλικής παρενόχλησης» (sexual harassment). Η σεξουαλική παρενόχληση επίσης σχετίζεται με τη θέση εξουσίας που κατέχει ο άνδρας στον εργασιακό χώρο. Αρκετά συχνά άνδρες κατηγορούνται για «σεξουαλική παρενόχληση» υφισταμένων γυναικών, πράξη που ουσιαστικά αποτελεί έκφραση εξουσίας του άνδρα πάνω στη γυναίκα και η οποία περαιτέρω διασφαλίζει ένα τρόπο να παραμένει η γυναίκα σε θέση κατώτερη από αυτή του άνδρα.

Οι αλλαγές που σημειώνονται στην οργάνωση της εργασίας ευρύτερα και στη στελέχωση των επιχειρήσεων ειδικότερα με τη συμμετοχή γυναικών σε ιεραρχικές θέσεις, συχνά προκαλούν άγχος στους άνδρες οι οποίοι φοβούνται για την απώλεια της κυριαρχίας τους στον εργασιακό χώρο ως αποτέλεσμα της απόκτησης ολοένα και περισσοτέρων εξουσιών από μέρους των γυναικών.

Από τα προηγούμενα προκύπτει λοιπόν ότι, η δύναμη και η σεξουαλικότητα καθορίζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τις σχέσεις εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών όπως ακριβώς συμβαίνει σε όλες τις σχέσεις δύναμης – εξουσίας. Από την άλλη μεριά, το φύλο συνέχεια διαπραγματεύεται και αναδημιουργείται και διαγράφει μια πορεία η οποία αρχίζει να διαφαίνεται κυρίως όταν η εργασία αναδιοργανώνεται και εμφανίζονται καινούργιες τεχνολογίες. Έτσι, φαίνεται ότι η θηλυκότητα και η αρρενωπότητα δεν είναι προκαθορισμένες έννοιες και οι ταυτότητες του φύλου όπως οι σχέσεις δύναμης – εξουσίας παίρνουν πολλές μορφές και αποκτούν νέο περιεχόμενο.

2.3 Γυναίκες, Οικογένεια και Εργασία: Κοινωνιολογικές Προσεγγίσεις

Στα μέσα της δεκαετίας του ’70, πραγματοποιήθηκε ένας αριθμός οικογενειακών-κοινωνιολογικών μελετών για την επαγγελματική εργασία των (παντρεμένων) γυναικών (βλ. επίσης Boelmans-Kleinjan and Beuckens-Vries 1974, Clason 1980). Αφετηρία για αυτές τις έρευνες αποτέλεσε ο κοινωνικός ρόλος της γυναίκας μέσα στην οικογένεια που προϋποθέτει τα οικιακά καθήκοντα της γυναίκας και τη φροντίδα των μελών της οικογένειας (παιδιά και ηλικιωμένους).

Το βασικό ερώτημα που τέθηκε ήταν το εξής: παρατηρώντας τους περιορισμούς που δημιουργούν οι οικογενειακές υποχρεώσεις, με ποιον τρόπο μπορούν οι γυναίκες να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας και ποιες είναι οι συνέπειες της επαγγελματικής εργασίας για τη θέση της γυναίκας στην οικογένεια. Μία μελέτη απόψεων/στάσεων ανάμεσα σε παντρεμένες γυναίκες (Clason, 1980) έδειξε ότι οι γυναίκες που εργάζονται έξω απ’ το σπίτι ασκούν περισσότερη κριτική για την κατανομή των ρόλων στην κοινωνία ανάλογα με το φύλο.

Στις κοινωνικές επιστήμες, η εισαγωγή μελετών για τις γυναίκες προκάλεσε ριζικές αλλαγές και δημιούργησε νέες περιοχές έρευνας. Οι ευθύνες του γάμου και της οικογένειας δεν είναι πια δεδομένες και τα ζητήματα που αφορούν στην επαγγελματική εργασία δεν σχετίζονται πλέον άμεσα με το εάν η γυναίκα είναι παντρεμένη ή ανύπαντρη. Η επαγγελματική εργασία της γυναίκας εξελίχθηκε σε ανεξάρτητη περιοχή έρευνας, η οποία καλύπτεται από διάφορους επιστημονικούς

τομείς (κοινωνιολογία της βιομηχανίας και εργασίας, οργανωσιακή κοινωνιολογία, ψυχολογία και οικονομία).

Η έρευνα για τη σχέση μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής έλαβε νέο σχήμα. Τα ερωτήματα τώρα αφορούσαν τον συνδυασμό τέκνων και εργασίας (στον οποίο και τα δύο στοιχεία είναι ισοδύναμα) και «τα νοικοκυριά διπλής καριέρας»[5].

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, το συγκεκριμένο υποκεφάλαιο ασχολείται με την έρευνα της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας, τον διαχωρισμό βάσει φύλου, τη διαδικασία προσέγγισης στην εργασία των γυναικών και μερικές πρόσφατες εξελίξεις (εξορθολογισμός και τεχνολογικές εξελίξεις, ελαστικότητα και θετικές δράσεις).

2.3.1 Η προσέγγιση στην εργασιακή διαδικασία

Ένας αξιόλογος αριθμός από τις προαναφερθείσες μελέτες για την επαγγελματική εργασία των γυναικών έχουν ως αφετηρία τη «χειραφέτηση των γυναικών» και συγκλίνουν στην άποψη ότι οι εργασίες είναι άνισα κατανεμημένες μεταξύ των φύλων και πρέπει να ανακτηθεί το χαμένο έδαφος. Οι παράγοντες που εμποδίζουν τις προσπάθειες για μια ισότιμη κατανομή θα πρέπει να εξεταστούν περαιτέρω και κατά το δυνατόν να εξαλειφθούν.

Ο τρόπος κατά τον οποίο η σεξουαλική διαφορά σχετίζεται με έναν αριθμό διαθέσιμων εργασιών μπορεί επίσης να διερευνηθεί από την οπτική της ισχύος. Η ανισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών δεν εκφράζεται μόνο στη θέση που κατέχουν τα δυο φύλα στην αγορά εργασίας και στο σεξουαλικό διαχωρισμό, αλλά επίσης στηρίζεται στην κουλτούρα της θέσης εργασίας. Οι γυναίκες δεν κρίνονται μόνο για τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, αλλά και για τη θηλυκότητά τους. Ο De Bruijn (1981) ανίχνευσε έναν αριθμό διαρθρωτικών χαρακτηριστικών σ' αυτή την κουλτούρα, τα οποία έχουν αρνητική επίδραση στη θέση των γυναικών εργαζομένων.

[5] Σαν αποτέλεσμα της σύντομης διάρκειας αυτής της μελέτης, αυτή η έκθεση δεν περιλαμβάνει έρευνα για τα «νοικοκυριά διπλής καριέρας» (βλ. Kloppenburg και Hage, 1982), ή μελέτες που έχουν διεξαχθεί για τον συνδυασμό παιδιών και καριέρας (βλ. Van Vonderen, και Zeeuwen, 1987), ή έρευνα που έγινε για γυναίκες που εργάζονται με τους συζύγους τους σε οικογενειακές επιχειρήσεις (π.χ. σύζυγοι αγροτών, για μια επισκόπηση, βλ. Hobbelink και Spijkers-Zwart, 1987). Η παρούσα έρευνα δεν περιλαμβάνει επίσης έρευνα για γυναίκες επιχειρηματίες (βλ. Koopman και Walvis, 1985), ή γυναίκες που εργάζονται νυχτερινή βάρδια (βλ. Siersema, 1981 και την έκθεση που ετοίμασε το Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλειας και Επιστήμης: «Γυναίκες και νυχτερινή εργασία, 1988).

Οι γυναίκες κατέχουν κατώτερη θέση και αναμένεται να προβλέπουν και να εξυπηρετούν/διευκολύνουν την υφιστάμενη ιεραρχία. Επιπλέον, υποτίθεται επίσης ότι συμμορφώνονται με τις αποδεκτές εικόνες θηλυκότητας, με τη μορφή της εξυπηρέτησης / δουλοπρέπειας, εξωτερικής εμφάνισης και σεξουαλικότητας.

Καθώς η άτυπη οργάνωση της εργασίας και το κλίμα εργασίας ασκούν μεγάλη επιρροή στην ποιότητα της εργασίας (των γυναικών), ο De Bruijn (1986) υποστηρίζει μία προσέγγιση της εργασιακής διαδικασίας σε διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ της σεξουαλικής διαφοράς και της οργάνωσης της εργασίας. Το σημείο εκκίνησης σ' αυτή την προσέγγιση είναι ότι η εργασιακή διαδικασία δεν θεωρείται μόνο τεχνική και οικονομική διαδικασία αλλά επίσης και διαδικασία παραγωγής και αναπαραγωγής των σχέσεων εξουσίας.

Από αυτή τη σκοπιά, τίθενται ερωτήσεις όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της οργάνωσης της εργασίας και της προέλευσης και συνεχιζόμενης ύπαρξης των ασύμμετρων σχέσεων εξουσίας μεταξύ των φύλων. «Οι σεξουαλικές σχέσεις και οι συνακόλουθες σεξουαλικές ταυτότητες είναι βασικές για τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται η εργασία. Αλλά το αντίθετο ισχύει επίσης: η εργασία είναι κεντρική στην κοινωνική διάρθρωση της σεξουαλικής ταυτότητας.» (De Bruijn, 1986). Πέραν των ατομικών παραγόντων και των παραγόντων της αγοράς εργασίας, η δομή και η κουλτούρα των εταιρειών είναι σημαντικά στοιχεία τα οποία εγκαθιστούν σεξουαλικές διαφορές σε εργασιακές καταστάσεις. Δεν είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον να ερευνήσουμε εάν υπάρχουν σεξουαλικές διαφορές, αυτό που είναι ενδιαφέρον είναι « …ο τρόπος και τα μέσα με τα οποία αυτές οι διαφορές επανειλημμένως παγιώνονται». Τα συστήματα αξιολόγησης των επαγγελμάτων είναι «κατάλληλα» μέσα. Αυτό είναι προφανές, μεταξύ άλλων, από τις σεξουαλικές διαφορές στους τίτλους εργασιών για ίση εργασία, διαφορές σε κριτήρια εκπαίδευσης, ελεγκτικά καθήκοντα και κατανομή χρόνου σε άνδρες και γυναίκες. Γι' αυτό το λόγο, η έννοια «προσοντούχος» δεν είναι ουδέτερη, αντικειμενικά δοσμένη, αλλά είναι κατ' αρχήν ιδεολογικά προκαθορισμένη (Taylor στο Postman, 1993). Η διάκριση μεταξύ προσοντούχων / μη προσοντούχων είναι σχεδόν παράλληλη με τη διάκριση μεταξύ εργασίας ανδρών και γυναικών. Η επιδεξιότητα στην εργασία των γυναικών δεν αναγνωρίζεται, δεν μετρά, και έτσι καταλήγει να μην αμείβεται.

2.3.2 Προβλήματα των εργαζομένων γυναικών

Πολυάριθμα κοινά προβλήματα εμφανίζονται για τις εργαζόμενες γυναίκες σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών καταστάσεων και συνθηκών. Πριν να εξετάσουμε ειδικά ερωτήματα σχετικά με τη σύνθεση των γυναικών στη διάρθρωση των οργανισμών των μέσων ενημέρωσης, είναι σημαντικό να εξετάσουμε μερικές απ' αυτές τις δυσκολίες σε γενικότερο πλαίσιο. Μια τέτοια εξέταση θα υπογραμμίσει το είδος της σχέσης των γυναικών με το γενικό οικονομικό σύστημα και τη (διαρθρωτική) βάση της ανισότητας των φύλων στην κοινωνία.

Α. Το περιεχόμενο της γυναικείας εργασίας: γάμος και παροχή υπηρεσιών

Η εντυπωσιακή αύξηση της αμειβόμενης απασχόλησης των γυναικών αυτόν τον αιώνα – και οι συνακόλουθες αλλαγές στη διάρθρωση του γυναικείου εργατικού δυναμικού – είναι χαρακτηριστικό όλων των αναπτυγμένων χωρών. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, το 90% της αύξησης του εργατικού δυναμικού ανάμεσα στο 1950 και το 1971 οφείλεται στις γυναίκες (HMSO, 1974). Σε πιο βιομηχανοποιημένες χώρες, περισσότερο από το ένα τρίτο όλων των ενήλικων γυναικών ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Πιο συγκεκριμένα στη Σκανδιναβία και στην ανατολική Ευρώπη η αναλογία είναι πάνω από το μισό ενώ στις Η.Π.Α., το ποσοστό των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε από 34% σε 50% μεταξύ 1950 και 1976 (PRB, 1977). Ένα παρόμοιο σχήμα ισχύει για το Ηνωμένο Βασίλειο όπου, στις αρχές της δεκαετίας του '70, οι γυναίκες αποτελούσαν το 56% του εργατικού δυναμικού (HMSO, 1974). Το μεγαλύτερο μέρος αυτής της αύξησης οφείλεται σε αύξηση του αριθμού των παντρεμένων γυναικών που εργάζονται. Στη Σουηδία, για παράδειγμα, το ποσοστό των εργαζόμενων παντρεμένων γυναικών αυξήθηκε από 16% σε 54% μεταξύ του 1950 και 1972 (Barrett, 1973), στο Ηνωμένο Βασίλειο και τις Η.Π.Α. το ποσοστό αυξήθηκε από περίπου ένα τέταρτο σε 42% σε κάθε επαρχία την ίδια χρονική περίοδο.

Ανάλογες τάσεις παρατηρούνται και σε άλλες χώρες κατά τη διαδικασία ανάπτυξης. Για παράδειγμα, μία έρευνα στα κορίτσια του γυμνασίου στη Σρι Λάνκα

στις αρχές της δεκαετίας του ’70 έδειξε ότι το 89% προσδοκούσε να εξακολουθήσει να εργάζεται μετά το γάμο (UNESCO, 1975). Μία αυξανόμενα διεθνοποιημένη βιομηχανική αγορά έχει επηρεάσει την απασχόληση των γυναικών στις αναπτυσσόμενες χώρες. Στη Μαλαισία, για παράδειγμα, μεταξύ 1957 και 1970, το ποσοστό των γυναικών στην βιομηχανία εξαγωγών αυξήθηκε από 17% σε 29%. Στη Σιγκαπούρη, μεταξύ του 1970 και 1974, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στη βιομηχανία αυξήθηκε κατά 118%, ενώ αντίστοιχα η συμμετοχή των ανδρών αυξήθηκε μόνο 36% καθώς το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης αυτής πραγματοποιήθηκε στις τέσσερις κύριες βιομηχανίες εξαγωγής ενδυμάτων, υποδημάτων, υφασμάτων και ηλεκτρονικών ειδών (WCUNDW, 1980b).

Ένας επιπλέον παράγοντας που συνέβαλε στην αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας σχετίζεται με την εγκατάσταση εργοστασίων πολυεθνικών εταιρειών σε αναπτυσσόμενες χώρες, για την παραγωγή καταναλωτικών προϊόντων και προϊόντων για εξαγωγή. Για παράδειγμα, μία μελέτη της απασχόλησης στις θυγατρικές εταιρείες της βιομηχανίας υφασμάτων και ενδυμάτων της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας έδειξε ότι άνω του 90% είναι γυναίκες (Frobel et al. 1978). Το φαινόμενο είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστικό για τις εντατικές βιομηχανίες, των οποίων η εγκατάσταση σε χώρες με χαμηλούς μισθούς αυξάνει την οικονομική βιωσιμότητα.

Στη συνέχεια, επίσης, καθώς οι οικονομίες αναπτύσσονται, οι αυξήσεις του ποσοστού της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας ακολουθούνται, γενικώς, από γρήγορη αύξηση του τομέα υπηρεσιών. Αυτόν τον αιώνα, για παράδειγμα, ο τομέας των υπηρεσιών έχει αυξηθεί ταχύτερα από όλους τους άλλους τομείς στις περισσότερες χώρες της Δύσης. Επιπλέον, τα δύο φαινόμενα – αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας και η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών – αλληλοσχετίζονται διότι οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνται στον τριτογενή τομέα. Το 1971 στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 64% του συνόλου των γυναικών που εργάζονταν ήταν συγκεντρωμένο στον τομέα των υπηρεσιών. Επίσης, στον τομέα των υπηρεσιών απασχολούνται τα δύο τρίτα του συνόλου των εργαζομένων γυναικών στις Η.Π.Α. και το 40% των εργαζομένων γυναικών στη Λατινική Αμερική (Chaney, 1979). Ανάμεσα στο 1950 και 1975, ο τομέας υπηρεσιών ευθυνόταν για το 85% της αύξησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού στη Λατινική Αμερική (PREALC, 1978).

Σαφώς λοιπόν, ο τομέας των υπηρεσιών χαρακτηρίζεται έντονα από γυναίκες εργαζόμενες. Οι εργαζόμενες στη φροντίδα παιδιών, νοσοκόμες, οικιακοί βοηθοί, κομμώτριες, εργαζόμενες σε καθαριστήρια, υπάλληλοι καταστημάτων, υπηρετικό προσωπικό, εκκλησιαστικό προσωπικό, όλα αυτά τα επαγγέλματα περιλαμβάνουν μια συντριπτική αναλογία γυναικών. Αυτή η τάση επικράτησης των γυναικών σε ένα συγκεκριμένο τομέα, ή σε επαγγέλματα ενός συγκεκριμένου εργασιακού τομέα, είναι απλώς μία σύγχρονη παραλλαγή μιας παλιάς κατανομής εργασίας κατά φύλο. Σε πολλές αγροτικές χώρες, για παράδειγμα, οι άνδρες οργώνουν και σπέρνουν, ενώ οι γυναίκες μεταφυτεύουν και βοτανίζουν. Το γεγονός ότι στη Σουηδία το 80% των εργαζομένων γυναικών απασχολούνται σε επαγγέλματα, στα οποία τουλάχιστον τα δύο τρίτα του συνόλου του προσωπικού είναι γυναίκες, αποτελεί φαινόμενο που επαναλαμβάνεται παγκόσμια (Barrett, 1973). Μία ανάλυση 25 χωρών δείχνει ότι ορισμένα επαγγέλματα είναι σχεδόν πλήρως γυναικοκρατούμενα: μερικά εμφανή παραδείγματα είναι οι γραμματείς, οι νοσοκόμες και τα παραϊατρικά επαγγέλματα, οι καθαρίστριες, ράφτες, μοδίστρες, όπου το 80% ή παραπάνω όλων των εργαζομένων (επί του μέσου όρου των 25 χωρών) είναι γυναίκες. Οι γυναίκες αποτελούν σημαντική μερίδα αρκετών άλλων επαγγελμάτων παροχής υπηρεσιών όπως παροχή τροφίμων και υπηρεσιών (catering) (ECE, 1979). Με την πιθανή εξαίρεση της γραμματειακής εργασίας, αυτά τα επαγγέλματα θεωρούνται «τυπικά γυναικεία» υπό την έννοια της αξιοποίησης ικανοτήτων που ασκούνται επίσης στο σπίτι χωρίς αμοιβή.

Μαζί με αυτό το διαχωρισμό μεταξύ των επαγγελμάτων, υπάρχει κι άλλος διαχωρισμός μέσα σε κάθε επάγγελμα. Ακόμα και σε κατεξοχήν γυναικεία επαγγέλματα, οι διοικητικές και εποπτικές θέσεις τις περισσότερες φορές κατέχονται από άνδρες. Για παράδειγμα, αν και το μισό εργατικό δυναμικό της βιομηχανίας τροφίμων της Τσεχοσλοβακίας είναι γυναίκες, λιγότερο από το 1% των εργοστασίων επεξεργασίας τροφίμων (ένα σύνολο πέντε) είχαν διευθύντρια γυναίκα το 1973 (Scott, 1974). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, αν και το 78% των δασκάλων του δημοτικού σχολείου ήταν γυναίκες το 1974, μόνο το 43% των διευθυντών σχολείου σ' αυτά τα σχολεία ήταν γυναίκες (Byrne, 1978). Στη πρώην Σοβιετική Ένωση αν και το 70% των γιατρών ήταν γυναίκες, το 1970 οι μισοί από το ανώτερο ιατρικό προσωπικό ήταν άνδρες (Lapidus, 1978). Αυτή η συγκέντρωση γυναικών στη βάση της ιεραρχίας και των ανδρών στην κορυφή αναπόφευκτα επηρεάζει τα επίπεδα αμοιβών τους.

Β. Ίση αμοιβή για ίση εργασία

Σε ολόκληρο τον κόσμο, ποσοστό μεταξύ του ενός τετάρτου και ενός τρίτου του συνόλου των οικογενειών συντηρείται από γυναίκες εντούτοις, αυτές αποτελούν τις φτωχότερες οικογένειες σ' όλο τον κόσμο (Bunivic and Youssef, 1978). Το 1975, το μέσο εισόδημα, στις Η.Π.Α., των οικογενειών που συντηρούνται από γυναίκες ήταν μικρότερο από το μισό εισόδημα των οικογενειών που συντηρούνται από άνδρες (Newland, 1979). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 43% των ατόμων που διεκδικούν οικογενειακά επιδόματα (τα οποία καταβάλλονται σε χαμηλοεισοδηματίες αρχηγούς νοικοκυριών με ανήλικα παιδιά) είναι ανύπαντρα, σχεδόν όλα γυναίκες. Στον Καναδά, το μέσο οικογενειακό εισόδημα των γυναικών που ανατρέφουν μόνες τους τουλάχιστον ένα παιδί ηλικίας κάτω των 18 ετών, αποτελεί μόνο το 45% του εθνικού μέσου όρου. Στο Metropolitan Belo Horizonte, στη Βραζιλία, το 1977 το ποσοστό νοικοκυριών στο όριο της φτώχειας, με αρχηγό γυναίκα, ήταν μόνο 41%, συγκρινόμενο με το 26% των νοικοκυριών με αρχηγό άντρα (WCUNDW, 1980b).

Στατιστικά στοιχεία που δόθηκαν από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας δείχνουν ότι, σε πολλές βιομηχανικές χώρες, οι γυναίκες κερδίζουν ακόμα λιγότερα χρήματα απ' ό,τι οι άντρες, για την ίδια εργασία (ILO, 1975). Αλλά σε κάθε περίπτωση, η έννοια της ίσης αμοιβής για ίση εργασία – όπως εκείνη των ίσων εκπαιδευτικών ευκαιριών – έχει αποδειχθεί ανεπαρκής σε ένα κόσμο όπου υπάρχει μαζικός καταμερισμός εργασίας κατά φύλο. Οι χαμηλά αμειβόμενες εργασίες – είτε ανειδίκευτες ή ειδικευμένες ή τεχνικές – είναι γυναικείες εργασίες. Στην πρώην Σοβιετική Ένωση, για παράδειγμα, αν και το 70% των γιατρών είναι γυναίκες, οι αρχικοί μισθοί των γιατρών είναι 30% χαμηλότεροι από τους αρχικούς μισθούς των εργατών μιας βιομηχανίας (Northrup, 1977).

Στις Η.Π.Α., οι εργάτριες πλήρους απασχόλησης κέρδισαν μόνο το 59% των αποδοχών των αντρών το 1977. Στην Ταϊλάνδη το 1969, το ποσοστό των αμοιβών των γυναικών έφτανε το 61% των αμοιβών των αντρών (Newland, 1979). Παρόμοια νούμερα καταγράφονται στις περισσότερες χώρες.

Επίσης, μία μελέτη της UNICEF έδειξε ότι στον Παναμά, το 34% των εργαζομένων γυναικών που δεν ήταν αγρότισσες ανήκαν στην κατώτερη εισοδηματική κατηγορία, συγκρινόμενες με το 6% των μη αγροτών εργαζομένων αντρών ενώ στη Βενεζουέλα αυτά τα ποσοστά ήταν 13% και 2% αντίστοιχα. Στην Τσεχοσλοβακία, οι αμοιβές των

γυναικών στη βιομηχανία, το 1975, ανέρχονταν κατά μέσο όρο στο 65% των αμοιβών των αντρών (WCUNDW, 1980b). Ακόμα και στην πρώην Σοβιετική Ένωση, οι αποδοχές του συζύγου, το 1970, ήταν υψηλότερες στο 73% των οικογενειών ενώ μόνο σε 7% των περιπτώσεων οι αποδοχές των γυναικών ήταν υψηλότερες (Lapidus, 1978).

Τα αίτια είναι σύνθετα και περιλαμβάνουν παράγοντες όπως η υπεροχή των γυναικών στη μερική απασχόληση (συνήθως λόγω των μη αμειβόμενων οικογενειακών υποχρεώσεων), ενός ταχύτερα αυξανόμενου ποσοστού εισόδου γυναικών – έναντι ανδρών- στην αγορά εργασίας (καταλήγοντας σε ένα δυσανάλογο αριθμό γυναικών στα χαμηλότερα επίπεδα), καθώς και επικράτηση των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα γυναικείου τύπου. Ένας μικρός αριθμός χωρών έχει μειώσει τη διαφορά αποδοχών μέσω εναλλακτικών πολιτικών και μάλιστα σε ευνοϊκά οικονομικά περιβάλλοντα. Για παράδειγμα, στη Σουηδία, οι γυναίκες κερδίζουν τώρα 82% του μέσου όρου των αποδοχών των αντρών (Newland, 1979). Επίσης στη Δυτική Ευρώπη και συγκεκριμένα στη Σουηδία, τη Δανία και την Ολλανδία, στη συντριπτική πλειοψηφία της κατασκευαστικής βιομηχανίας, το μέσο ακαθάριστο ωρομίσθιο των γυναικών πλησιάζει εκείνο των ανδρών το οποίο ανέρχεται στο 87%, 86% και 80% της αμοιβής των αντρών, αντίστοιχα (WCUNDW, 1980b). Όμως, οι αυτές οι περιπτώσεις αποτελούν εξαίρεση.

Γ. Διπλές υποχρεώσεις των εργαζομένων γυναικών

Ο βασικός περιορισμός της δυνατότητας των γυναικών για υψηλότερες αμοιβές – εκτός από το τεράστιο πρόβλημα του εργασιακού καταμερισμού, το οποίο διαιρεί την αγορά εργασίας σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα – οφείλεται στην ανάγκη των γυναικών να συνδυάσουν τη διπλή ευθύνη της οικιακής εργασίας και της αμειβόμενης απασχόλησης. Στη Δανία, το 46% των παντρεμένων γυναικών εργάζεται ενώ στις Η.Π.Α. το 56%.

Και σ' αυτές τις γυναίκες δεν συγκαταλέγονται απαραίτητα νέες, άτεκνες γυναίκες, ή μητέρες που επιστρέφουν στην εργασία αφού έχουν μεγαλώσει τα παιδιά τους. Στη Σουηδία το 1974, το 57% των γυναικών με παιδιά κάτω των 7 ετών εργάζονταν, όπως και το 37% των Αμερικανίδων με παιδιά κάτω των 6 ετών (Barrett, 1973). Σε Ανατολικοευρωπαϊκές χώρες, το ποσοστό των γυναικών στην αμειβόμενη

απασχόληση πέφτει μόνο ελάχιστα στις ηλικίες στις οποίες, κυρίως, αποκτούν παιδιά (ECE, 1979).

Γενικότερα, θα λέγαμε ότι παραμένει βαθιά ριζωμένη η αντίληψη ότι η οικιακή εργασία και η ανατροφή των παιδιών είναι μάλλον ευθύνη των γυναικών παρά των αντρών. Σε λίγες χώρες - για παράδειγμα στην Κίνα, την Κούβα, τη Σουηδία και την Αλβανία – ο καταμερισμός των οικιακών ευθυνών αποτελεί επίσημη πολιτική. Στην ανατολική Ευρώπη – όπου το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που απαρτίζεται από γυναίκες είναι το υψηλότερο του κόσμου – είναι το κράτος που στοχεύει στο να αναλάβει μέρος του οικογενειακού φορτίου των γυναικών με την παροχή υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών. Αλλού, οι εργαζόμενες γυναίκες τείνουν να έχουν είτε δύο εργασίες πλήρους απασχόλησης ή να ωθούνται στην κατεύθυνση της μερικής απασχόλησης – συνήθως σε εργασίες χωρίς ειδικότητα, εργασίες ρουτίνας, χωρίς προοπτικές – έξω από το σπίτι.

Το διπλό φορτίο για τις εργαζόμενες γυναίκες επηρεάζει όχι μόνο την πραγματική ικανότητα των γυναικών να συναγωνίζονται σε ίση βάση τους άντρες στην αγορά εργασίας – πρέπει να μοιράζουν το χρόνο τους σε ένα μεγαλύτερο αριθμό καθηκόντων απ' ό,τι οι περισσότεροι άντρες – αλλά και τη θέση τους ως πιθανοί υπάλληλοι. Επειδή η σταθερή παραμονή στην εργασία αποτελεί πρόβλημα για τις περισσότερες γυναίκες, οι εργοδότες έχουν την τάση να φοβούνται ότι οι επενδύσεις στην εκπαίδευσή τους δεν θα αποδώσουν. Επιπλέον, το γεγονός ότι τα έξοδα φροντίδας των παιδιών, ή ένα μέρος αυτών, χρεώνονται πάντα στον εργοδότη της μητέρας και όχι του πατέρα, αποτελεί ένα ακόμα εμπόδιο στην πρόσληψη παντρεμένων γυναικών.

Παρά το γεγονός ότι σε πολλές χώρες η αμειβόμενη άδεια μητρότητας σημαίνει ότι ένας αυξανόμενος αριθμός γυναικών έχουν σχετικά σύντομα διαλείμματα από την εργασία – μικρότερα από ένα έτος – οι εργοδότες εξακολουθούν να θεωρούν ότι οι γυναίκες υπάλληλοι «περνούν απλώς το χρόνο τους» έως ότου αρχίσει η ανατροφή των παιδιών. Η Σουηδία, η Νορβηγία και η Γαλλία δίνουν την ελευθερία στους γονείς να αποφασίσουν εάν την άδεια για τη φροντίδα του παιδιού (κατά τη γέννηση ενός παιδιού) θα την πάρει ο πατέρας ή η μητέρα. Στη Σουηδία, το ποσοστό των ανδρών που κάνουν χρήση αυτών των δικαιωμάτων χρόνο με το χρόνο αυξανόταν, δηλαδή από το 1974 που θεσπίστηκαν έφτασε το 1978 το 12%. Στην Αυστρία, το Ισραήλ, τη Σουηδία και τη Φινλανδία, οι πατέρες καθώς και οι μητέρες

έχουν τώρα δικαίωμα άδειας (με ή χωρίς αποδοχές) στην περίπτωση ασθένειας των παιδιών (WCDUNDW, 1980b).

Όμως, τέτοια μέτρα αποτελούν εξαίρεση αφού σε πολλές χώρες ακόμα και η βασική προστασία της μητρότητας είναι αποσπασματική ή ανύπαρκτη. Για παράδειγμα, τα επιδόματα μητρότητας αντιστοιχούν σε πλήρεις αποδοχές μόνο σε πολύ λίγες χώρες στην Αφρική και την Ασία. Οι περισσότερες αναπτυσσόμενες χώρες αποκλείουν ολόκληρο τον ανεπίσημο και αγροτικό τομέα από την παροχή άδειας μητρότητας, αφήνοντας έτσι το μεγαλύτερο τμήμα του γυναικείου εργαζόμενου πληθυσμού χωρίς την παροχή αυτή. Αντίθετα, σε άλλες χώρες οι εργοδότες πρέπει να πληρώνουν – στο ακέραιο ή εν μέρει – επιδόματα μητρότητας στο προσωπικό τους. Και πάλι όμως, αυτό το μέτρο οδηγεί σε διακρίσεις κατά των γυναικών, δημιουργώντας εμπόδια στις ευκαιρίες πρόσληψής τους (Gerona – Adkins, 1979).

Δ. Συνδικαλισμός

Ένας επιπλέον διαρθρωτικός παράγοντας που αποβαίνει εις βάρος των γυναικών, είναι η χαμηλή συμμετοχή τους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Για παράδειγμα, ενώ το 42% των Αμερικανών εργαζόμενων είναι γυναίκες, μόνο το 31% είναι μέλη συνδικάτων (Raskin, 1977 στο WCUNDW, 1980b). Σε ηγετικό επίπεδο, η εκπροσώπηση των γυναικών είναι χαμηλή, ακόμα και σ' εκείνα τα σωματεία όπου το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών είναι υψηλό. Για παράδειγμα, μία έρευνα στη Νέα Ζηλανδία σε σωματεία έντεκα βιομηχανιών, στα οποία περισσότερα από τα μισά μέλη ήταν γυναίκες, έδειξε ότι μόνο το 6% των ηγετικών μελών και το 9% των τοπικών εκπροσώπων ήταν γυναίκες (WCUNDW, 1980b).

Επιπλέον, τα επαγγελματικά σεξουαλικά στερεότυπα αναπαράγονται, μερικές φορές, στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες των γυναικών. Μία Λατινοαμερικανική έρευνα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, για παράδειγμα, έδειξε ότι στη Βραζιλία, αν και η γυναικεία συμμετοχή ήταν συγκριτικά υψηλή, η πραγματική συμμετοχή των γυναικών περιοριζόταν στο συντονισμό των ψυχαγωγικών δραστηριοτήτων ενώ στο Περού οι γυναίκες εξακολουθούν να εκτελούν «γυναικεία» καθήκοντα – γραμματειακή και κοινωνική εργασία – ως μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Μία τέτοια κατάσταση καθιστά σχεδόν αδύνατη την εξυπηρέτηση των συμφερόντων των γυναικών. Δεν είναι σύμπτωση ότι στα μέσα της δεκαετίας του ’70 σε παγκόσμιο επίπεδο η ανεργία των γυναικών ήταν πολύ υψηλότερη από εκείνη των ανδρών σε όλες τις οικονομίες ελεύθερης αγοράς του αναπτυγμένου κόσμου. Στο Βέλγιο, για παράδειγμα, το 19% του γυναικείου εργατικού δυναμικού ήταν άνεργο το 1978, αν και το αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες ήταν μόνο 6%.

Οι γυναίκες σε λιγότερο αναπτυγμένες χώρες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στη γενικότερη έλλειψη θέσεων εργασίας. Οι ρυθμοί αύξησης του πληθυσμού και η αυξανόμενη χρήση τεχνολογίας και εντατικοποίησης κεφαλαίου δημιουργούν συνωστισμό στην αγορά εργασίας. Κάθε φορά που δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, αυτές καταλαμβάνονται από άνδρες.

Επιπροσθέτως, μεταξύ 1961 και 1972, το ποσοστό των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση στο Περού έπεσε από 22% στο 15% (ILO, 1975) και στην Ινδία από 21% σε 12% (Ινδικό Συμβούλιο Έρευνας Κοινωνικών Επιστημών, 1975). Στη Βραζιλία, το ποσοστό των γυναικών που απασχολείται σε βιομηχανικές εργασίες παρέμειναν στο 10% από το 1950 έως το 1970, ενώ το ποσοστό των ανδρών σε βιομηχανικές εργασίες διπλασιάστηκε από 10% σε 20%. (WCUNDW, 1980b). Στο Μεξικό, η υποαπασχόληση των γυναικών έχει αυξηθεί δυσανάλογα συγκριτικά με εκείνη των ανδρών, στη διαδικασία του βιομηχανικού εκσυγχρονισμού (Arizpe, 1977 στο WCUNDW, 1980b).

Το γεγονός ότι η ανεργία των γυναικών έχει την τάση να αυξάνεται δυσανάλογα ως προς εκείνη των ανδρών σε περιόδους γενικής ύφεσης ή κατά τη διαδικασία εκβιομηχάνισης, επικαλύπτει το γεγονός ότι, σε ορισμένους τομείς, οι εργασίες των γυναικών παραμένουν πολύ περισσότερο άθικτες απ’ ό,τι εκείνες των ανδρών. Αυτό έχει σχέση με το κατώτερο επίπεδο αμοιβών της εργασίας των γυναικών και βοηθά να ερμηνεύσουμε το γιατί οι άνδρες μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων έχουν την τάση να θεωρούν τις γυναίκες απειλή: ως πηγή φθηνής εργασίας, οι γυναίκες μπορούν να αντικαταστήσουν τους άνδρες σε μια παρακμάζουσα αγορά εργασίας. Ακόμα και σε περιόδους οικονομικής ανόδου, οι γυναίκες μπορούν να κατεβάσουν τα επίπεδα αμοιβών πουλώντας φθηνή εργασία.

Ταυτόχρονα, είναι κυρίως αυτή η αντίληψη που έχει οδηγήσει τους άνδρες συνδικαλιστές να επιζητούν την ενεργό εμπλοκή των γυναικών στις συνδικαλιστικές υποθέσεις, καταλήγοντας σε αξιοσημείωτη αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών σε μερικές χώρες.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, από το 1950 έως το 1970, τα δύο τρίτα της αύξησης συμμετοχής στο Συνέδριο των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων αντιστοιχούσε σε γυναίκες (Trodd, 1972 στο WCUNDW, 1980b). Επιπλέον, μια ανάλυση των πρόσφατων τάσεων της συμμετοχής γυναικών σε συνδικαλιστικές οργανώσεις δείχνει ότι, σε ορισμένες αναπτυγμένες χώρες οι γυναίκες έχουν ένα ουσιαστικά υψηλότερο αριθμό νέων μελών συνδικάτων από ό,τι οι άνδρες. Όμως, το ποσοστό συμμετοχής τους σε συνδικαλιστικά αξιώματα παραμένει σταθερά χαμηλό (WCUNDW, 1980b).

Ε. Θεσμικά Προβλήματα

Ένα άλλο πρόβλημα που φαίνεται να απασχολεί πολλές κοινωνίες είναι αυτό της νομοθεσίας. Αυτό είναι ένα ιδιαίτερα λεπτό και πολυσυζητημένο θέμα, το οποίο έχει δύο σκέλη. Κατ' αρχήν, υπάρχει νομοθεσία σε πολλές χώρες που προβλέπει την προστασία των γυναικών κατά της εκμετάλλευσης και η οποία στην ουσία αντανακλά την αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι ασθενέστερες ή περισσότερο ευάλωτες από τους άνδρες.

Διάφορες έρευνες έχουν δείξει ότι τα θεσμικά μέτρα για τη προστασία των γυναικών στο χώρο εργασίας, συχνά λειτουργούν αρνητικά και ενισχύουν το στερεότυπο ότι οι γυναίκες είναι το «αδύνατο φύλο» γεγονός που φαίνεται να επηρεάζει τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Μελέτες σε χώρες όπως η Ιαπωνία (Iwao, 1977), το Περού (Chaney, 1979) και την Αφρική (Boserup, 1970) έχουν δείξει ότι τα μέτρα για τον περιορισμό των υπερωριών, της νυχτερινής εργασίας και ούτω καθεξής μετατρέπουν τις γυναίκες σε «ακριβό» εργατικό δυναμικό γεγονός που πολλές φορές δυσκολεύει ακόμη και την πρόσληψή τους.

Συνεπώς, φαίνεται ότι τα μέτρα προστασίας συχνά συμβάλλουν στην υψηλή ανεργία των γυναικών. Για παράδειγμα, ένας Ινδικός νόμος για τα εργοστάσια προβλέπει ότι εάν εργάζονται οκτώ ή περισσότερες γυναίκες, ο εργοδότης πρέπει να διαθέτει ξεχωριστές εγκαταστάσεις όπως χώρο ανάπαυσης, τραπεζαρία και ούτω καθεξής. Στην πράξη, είναι ευκολότερο για πολλές εταιρείες να προσλαμβάνουν λιγότερες από οκτώ γυναίκες προκειμένου να αντιμετωπίσουν αυτά τα προβλήματα.

Η Σουηδία έχει απορρίψει την αρχή της προστατευτικής νομοθεσίας για τις γυναίκες και έχει υιοθετήσει μία πολιτική προστασίας για όλους τους εργαζόμενους,

κατά περίπτωση. Στην Ιαπωνία, μία ομάδα έρευνας της εργατικής νομοθεσίας, μέσα στο Υπουργείο Εργασίας, έχει συστήσει την κατάργηση όλων των άρθρων που προστατεύουν τις γυναίκες, πλην των διατάξεων για τη μητρότητα.

Από την άλλη πλευρά, ορισμένες ομάδες στην Ιαπωνία, συμπεριλαμβανομένων και των φεμινιστικών οργανώσεων και ακτιβιστριών, υποστηρίζουν ότι η κατάργηση της προστατευτικής νομοθεσίας θα οδηγούσε σε 24ωρη λειτουργία ορισμένων βιομηχανιών, ιδιαίτερα των κατασκευαστικών εταιρειών και εταιρειών παροχής υπηρεσιών, στις οποίες η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού είναι γυναίκες. Υπάρχει επίσης διάχυτη η αντίληψη ότι κάτι τέτοιο απλώς θα διόγκωνε τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Ιαπωνίδες εργαζόμενες, το 60% των οποίων είναι παντρεμένες (Atsumi, 1980).

Μια δεύτερη πλευρά της νομοθεσίας είναι αυτή που αφορά νόμους για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Είναι σαφές, ότι ένας Νόμος περί Ίσων Αμοιβών δεν αποτελεί εγγύηση ότι οι γυναίκες θα κερδίζουν τα ίδια χρήματα με τους άνδρες, εφόσον μερικές εργασίες είναι «γυναικείες». Ακόμη, είναι ευρέως γνωστό ότι οι νόμοι περί Διακρίσεων των Φύλων - για παράδειγμα, το να θεωρείται παράνομο για τους εργοδότες να κάνουν διακρίσεις λόγω φύλου - τίθενται πολύ δύσκολα σε ισχύ.

Από την άλλη πλευρά, η νομοθεσία μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία ενός κλίματος που μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα με την πάροδο του χρόνου. Αυτό ήταν και το σκεπτικό της αναθεώρησης του Οικογενειακού Δικαίου στην Κούβα το 1975, βάσει της οποίας οι άνδρες έχουν από το νόμο την υποχρέωση να μοιράζονται με τις γυναίκες τις οικιακές εργασίες. Γενικότερα, υπάρχουν ειδικοί νόμοι οι οποίοι έχουν αποδειχθεί αναποτελεσματικοί εκτός κι αν υποστηρίζονται από συγκεκριμένες πολιτικές δεσμεύσεις. Στη Σουηδία, για παράδειγμα, ένα πρόγραμμα δανείων και επιχορηγήσεων σε βιομηχανίες στις περιοχές με υψηλή ανεργία περιλαμβάνει μόνο εταιρείες που απασχολούν τουλάχιστον 40% των εργατών από το κάθε φύλο. Αυτό, συνδεόμενο με ένα πρόγραμμα εισαγωγής γυναικών σε ανδροκρατούμενες εργασίες, σημαίνει ότι, κατά το 1975, περισσότερο από το 20% των γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας έχει αναλάβει εργασίες στερεοτυπικά ανδρικές (Leijon, 1976).

Στην Ελλάδα με το νόμο 1329/83 εκσυγχρονίστηκε το Οικογενειακό Δίκαιο και προσαρμόστηκε στην συνταγματική επιταγή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων. Ορίστηκε δε η απόλυτη εξομοίωση των δικαιωμάτων των παιδιών που γεννήθηκαν «χωρίς γάμο» των γονιών τους με τα δικαιώματα των παιδιών που γεννήθηκαν «μέσα στο γάμο» και η νομική ενίσχυση της ανύπαντρης μητέρας.

Ο Νόμος 1414/84 για την εφαρμογή της ισότητας των δυο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με της οδηγίες 75/117 και 76/207 της Ε.Ε., στον οποίο μεταξύ άλλων προβλέπονται:

- Η εξασφάλιση κάθε μορφής διάκρισης άμεσης ή έμμεσης στις εργασιακές σχέσεις, που βασίζεται στο φύλο
- Η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία
- Η δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες
- Ίδιος επαγγελματικός προσανατολισμός
- Απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο

Ο Νόμος 1483/1984 όπως συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με το Π.Δ. 193/1998 καθώς και ο Νόμος 2639/1998 για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις μεταξύ άλλων, προβλέπει:

- Χορήγηση γονικής άδειας σε κάθε γονέα
- Χορήγηση άδειας για ασθένεια παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας
- Χορήγηση άδειας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιών
- Απαγόρευση απόλυσης εγκύου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ένα χρόνο μετά τον τοκετό

- Οι Νόμοι 2434/1996 και 2874/2000 που αφορούν στα «Μέτρα για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση».

- Το Π.Δ. 176/1997 με τα «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων» σε εναρμόνιση με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ. (Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για την εφαρμογή του «Προγράμματος Δράσης» της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις Γυναίκες, Ιούνιος 1999).

ΣΤ. Μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών

Την περίοδο 1993-1997 τα βασικότερα στοιχεία μεταβολής της απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα είναι:

- Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό
- Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών
- Η μείωση της ανεργίας των γυναικών το 1997, μετά από τη μεγάλη αύξηση που παρουσίασε την περίοδο 1993-1996

  Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (1997), οι γυναίκες αποτελούν το 52,5% του πληθυσμού και οι άνδρες το 47,5%. Οι γυναίκες αποτελούν το 1997 το 39% του Εργατικού Δυναμικού και το 37% των απασχολούμενων. Επίσης, αποτελούν το 61% των ανέργων και το 65% των μη οικονομικά ενεργών. Η ανεργία των γυναικών, 15,9%, είναι υπερδιπλάσια αυτής των ανδρών.

Η Ελλάδα εμφανίζει εύρος μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών παραπλήσιο με το μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε. και ελαφρώς μικρότερο από το αντίστοιχο των χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. Εκτός από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά της γυναικείας και ανδρικής μισθωτής απασχόλησης και τις διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας, το εύρος του μισθολογικού χάσματος και η συγκριτική θέση της χώρας επηρεάζονται από το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών. Αντίθετα η νομοθεσία για την ισότητα της αμοιβής δεν φαίνεται να ασκεί κάποια επίδραση στις μισθολογικές ανισότητες με βάση το φύλο.

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στατιστικά στοιχεία του Ο.Ο.Σ.Α. (OECD 2002), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών-γυναικών στην Ελλάδα ανέρχεται σε 13 ποσοστιαίες μονάδες και είναι το έβδομο μικρότερο μεταξύ των δεκαεννιά (19) πιο αναπτυγμένων χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. και το έκτο (6) μικρότερο μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. Τα στοιχεία είναι απολύτως συγκρίσιμα μόνο για τις χώρες της Ε.Ε., εφόσον προέρχονται από το πέμπτο κύμα της Ευρωπαϊκής Έρευνας Νοικοκυριών (European Community Household Panel) και αναφέρονται στο έτος 1998 (ΚΕΘΙ 2003).

Ζ. Θεσμικό πλαίσιο-προφίλ Τηλεοπτικών Σταθμών και ισότητα των φύλων στην Ελλάδα

Με την επιστροφή της Δημοκρατίας το 1974 δημιουργήθηκε μια νέα κατάσταση όπου η τηλεόραση είχε αποκτήσει μια κυρίαρχη θέση στην καθημερινή ζωή σε συνδυασμό με έναν ακόμη σημαντικό ημερήσιο Πολιτικό Τύπο. Η διαφήμιση είχε αρχίσει ήδη να αυξάνεται με την υποστήριξη ενός αυξανόμενου καταναλωτισμού, με τον μετασχηματισμό της ελληνικής κοινωνίας σε μια καταναλωτική κοινωνία. Η εξάπλωση των συσκευών ραδιοφώνου και τηλεόρασης στα νοικοκυριά συνέχιζε την ανοδική της τάση και σταδιακά οι άνθρωποι άρχισαν να ενσωματώνουν στην καθημερινή τους επικοινωνία την εικόνα της τηλεόρασης και των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης.

Η τηλεόραση ξεκίνησε σχετικά αργά στην Ελλάδα, υπήρξε το σχέδιο της δημιουργίας της στις αρχές της δεκαετίας του 1960. Η πρώτη όμως πειραματική μετάδοση έγινε στις 21 Σεπτεμβρίου του 1965. Επίσημα η κανονική μετάδοση άρχισε στις 23 Φεβρουαρίου του 1966.

Η ταυτόχρονη ιδιοκτησία τουλάχιστον δύο (2) μέσων που ανήκουν σε ξεχωριστές κατηγορίες (π.χ. εφημερίδα και ραδιόφωνο) δεν προέβαλε σαν μια δυνητική επιλογή για τους εκδότες μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1980.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 μέχρι και τους πρώτους μήνες του 1987 υπήρξε αίτημα για πολυφωνία στα Μ.Μ.Ε. που λειτούργησαν σαν πολιορκητικός μηχανισμός στον κυβερνητικό έλεγχο των ηλεκτρονικών Μ.Μ.Ε. Δημιουργήθηκαν οι πρώτοι Ραδιοφωνικοί Δημοτικοί Σταθμοί με πρωτοβουλία των νεοεκλεγέντων δημάρχων Αθήνας, Πειραιά και Θεσσαλονίκης, για την προώθηση μιας πλουραλιστικής ραδιοφωνικής έκφρασης, χωρίς επίσημη άδεια. Ο Νόμος 1730/1987 «Ελληνική Ραδιοφωνία Τηλεόραση, Ανώνυμη Εταιρία (ΕΡΤ – Α.Ε.)» που προέβλεπε την απελευθέρωση των ραδιοφωνικών συχνοτήτων άνοιξε το δρόμο για την ελεύθερη ιδιοκτησία των Μ.Μ.Ε.

Η αρχική φάση της λειτουργίας των ιδιωτικών Μ.Μ.Ε. ως μοχλών ανατροπής της μακρόχρονης, αποκλειστικής κυριαρχίας των κρατικών Μ.Μ.Ε. και ως φορέων της πολυφωνίας έχει αρχίσει να αγγίζει τα όριά της. Τα ιδιωτικά ηλεκτρονικά μέσα αναμφισβήτητα συνέβαλαν στον εκδημοκρατισμό της τηλεόρασης, όμως η καταφανής επικράτησή τους σε σχέση με τα δημόσια Μ.Μ.Ε. διεύρυνε την επίδρασή τους στη δημόσια σφαίρα, και αυτό συχνά ερμηνεύτηκε από την πλευρά των Μ.Μ.Ε.

ως «προνόμιο» να παραβιάζουν τους στοιχειώδεις κανόνες των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Παναγιωτοπούλου, 2004).

Η έλλειψη ενός λειτουργικού πλαισίου είχε μάλλον αρνητική επίδραση στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα των Μέσων, καθώς και οι δύο τομείς υπέφεραν από την έλλειψη συνεκτικής πολιτικής. Αυτό δημιούργησε δυσλειτουργίες σε όλα τα επίπεδα του περιβάλλοντος των Μ.Μ.Ε.

Ο Νόμος 1866/1989 «Ίδρυση Εθνικού Συμβουλίου Ραδιοτηλεοράσεως και παροχή αδειών για την ίδρυση και λειτουργία τηλεοπτικών σταθμών» παρείχε νομικό πλαίσιο για την απελευθέρωση των τηλεοπτικών συχνοτήτων. Το γεγονός αυτό, διευκόλυνε τη δημιουργία των δύο πρώτων ιδιωτικών τηλεοπτικών σταθμών (Δεκέμβριος 1989) που αρχικά πήραν μια άδεια μετάδοσης για τοπική κάλυψη.

Όπως και σε άλλες παρόμοιες καταστάσεις στην Ευρώπη, η αίγλη των δημοτικών και των ιδιωτικών ραδιοφωνικών σταθμών έχασε τη λάμψη της: τώρα η ιδιωτική τηλεόραση έγινε, σε μεγάλο βαθμό το νέο «παιχνίδι» του κοινού. Αυτή η ατμόσφαιρα δημιούργησε την ανάγκη για ένα νέο νομικό πλαίσιο, Νόμος 2328/1995 «Νομικό Καθεστώς της ιδιωτικής τηλεόρασης και της τοπικής ραδιοφωνίας, ρύθμιση θεμάτων της ραδιοτηλεοπτικής αγοράς και άλλες διατάξεις» για τον καθορισμό του λειτουργικού περιβάλλοντος των ιδιωτικών τηλεοπτικών σταθμών και της τοπικής ραδιοφωνίας.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι η φύση των περισσότερων νόμων για τα Μ.Μ.Ε. σύμφωνα με τη μέχρι σήμερα εμπειρία στα ευρωπαϊκά κράτη, παρουσιάζει αναδρομικό χαρακτήρα (Ι.Ο.Μ., 1997).

Καθότι η τηλεόραση αποκτά τρομακτική δύναμη που επηρεάζει και κατευθύνει την κοινή γνώμη και ουσιαστικά εισέρχεται στην καθημερινή ζωή των πολιτών, συνιστά έτσι έναν καθρέπτη της κοινωνίας. Το κοινό, όπως και οι απασχολούμενοι στους τηλεοπτικούς σταθμούς, αντανακλούν την πολυμορφία της κοινωνίας στην οποία ζούμε. Οι έρευνες ήταν γενικά επικριτικές για το γεγονός ότι οι γυναίκες είτε εκπροσωπούνται ελάχιστα στα ραδιοτηλεοπτικά προγράμματα είτε παρουσιάζονται πενιχρά στα κανάλια και δεν ανταποκρίνονται οι εργασιακές σχέσεις στον χώρο των Μ.Μ.Ε. και δη της τηλεόρασης στην εναρμόνιση του νομικού πλαισίου της χώρας ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η. Ευρωπαϊκοί Οργανισμοί

Τι μπορεί όμως να γίνει; Διάφοροι Ευρωπαϊκοί οργανισμοί άρχισαν να κάνουν μερικά βήματα:

- Το 1983 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποφάσισε τη χρηματοδότηση μιας έρευνας που οδήγησε στη σύσταση – το 1986 – μιας Οργανωτικής Επιτροπής για Ίσες Ευκαιρίες στη Ραδιοτηλεόραση.
- Το 1984 το Συμβούλιο της Ευρώπης υιοθέτησε μια Σύσταση για την Ισότητα ανάμεσα στους Άνδρες και τις Γυναίκες στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (*Σύσταση No. R (84) 17 του Συμβουλίου Υπουργών των Κρατών Μελών της Κοινότητας)*.
- Το 1987 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ψήφισε μια Απόφαση σχετικά με την Απεικόνιση και τη θέση των γυναικών στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης *(Απόφαση Α2-95-97, Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, No C 305, 14.11.'87)*.
- Το 1988 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καθιέρωσε το βραβείο «ΝΙΚΙ» με σκοπό τη βελτίωση της εικόνας των γυναικών στα τηλεοπτικά προγράμματα.
- Το 1990 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η Ευρωπαϊκή Ραδιοτηλεοπτική Ένωση, με τη βοήθεια της Ελληνικής Ραδιοφωνίας Τηλεόρασης (ΕΡΤ), συνεργάσθηκαν στην οργάνωση ενός συνεδρίου με θέμα: «Γυναίκες και Άνδρες στη Ραδιοτηλεόραση: Ισότητα στη δεκαετία του 1990;»
- Οδηγία του Συμβουλίου σχετικά με τον συντονισμό μερικών διατάξεων καθορισμένων από τον νόμο, καθώς επίσης και από ρυθμιστικές και διοικητικές πράξεις στα Κράτη Μέλη που αφορούν στις τηλεοπτικές δραστηριότητες (89/552/ΕΟΚ).
- Οδηγία του Συμβουλίου σχετικά με την προσέγγιση των νόμων των Κρατών Μελών αναφορικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες (75/117/ΕΟΚ).
- Απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών στην εργασία (90 C 157/02).

  Το Τρίτο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες (1991-1995) δίνει μεγαλύτερη έμφαση στο χώρο των ραδιοτηλεοπτικών

οργανισμών. Η Οργανωτική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στη Ραδιοτηλεόραση θα συνεχίσει τις δραστηριότητές της, νέες προσπάθειες θα ξεκινήσουν και τα διαθέσιμα μέσα θα αυξηθούν.

2.3.3 Πρόσφατες κοινωνικές εξελίξεις

Ένας αριθμός πρόσφατων εξελίξεων έχουν επηρεάσει πολύ (τόσο θετικά όσο και αρνητικά) τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ποιότητα της εργασίας τους: εξορθολογισμός και τεχνολογικές εξελίξεις, ευελιξία και θετική δράση.

Α) Τεχνολογικές εξελίξεις

Τη δεκαετία του 1960, έλαβε χώρα στις Κάτω Χώρες μία διαδικασία, μέσω της οποίας οι βιομηχανίες εντατικής εργασίας επανατοποθετήθηκαν σε χώρες όπου οι μισθοί είναι χαμηλοί. Ένας σχετικά μεγάλος αριθμός γυναικών απασχολούνταν σ' αυτές τις χώρες κυρίως σε βιοτεχνίες υποδημάτων και ένδυσης.

Οι επανατοποθετημένες βιομηχανίες αναζήτησαν γυναίκες εργάτριες ως φθηνότερο εργατικό δυναμικό επειδή συνήθως δεν διαμαρτύρονται και υπακούουν στην εξουσία (Lucas, 1986). Οι γυναίκες των χωρών του Τρίτου Κόσμου όπου λειτουργούν οι ευρωπαϊκές βιομηχανίες, εργάζονται κάτω από άσχημες συνθήκες με χαμηλές αποδοχές και χωρίς ασφάλεια. Πρόσφατα μάλιστα εμφανίστηκε μια νέα τάση. Τμήματα αυτών των βιομηχανιών, σε αποκεντρωμένη μορφή, επανιδρύονται στη Δύση (Lucas, 1986). Η έρευνα που σχετίζεται με αυτές τις διαδικασίες έχει έως τώρα εστιάσει στην κατάσταση που επικρατεί στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου φαίνεται ότι οι νέες βιομηχανίες εγκαθίστανται στην περιφέρεια και το μεγαλύτερο μέρος της παραγωγής δίνεται σε υπεργολάβους (Scholten, 1987). Αυτές οι μικρές εταιρείες γενικά απασχολούν γυναίκες με εξαιρετικά χαμηλές αμοιβές ενώ στην περίπτωση κάποιων οικογενειακών επιχειρήσεων εργάζονται χωρίς καμιά αμοιβή.

Αυτή η βιομηχανική αναδιάρθρωση έχει οδηγήσει σε περιφερειακές αλλαγές στον καταμερισμό της εργασίας ανάλογα με το φύλο. Οι άνδρες πλεονάζουν στις

παραδοσιακές βιομηχανίες και προσλαμβάνονται γυναίκες για ανειδίκευτη εργασία ή για κατ' οίκον εργασία (Lucas1986, Scholten 1987).

Αντίθετα στις Κάτω Χώρες όπου συμβαίνει μία παρόμοια εξέλιξη (βιοτεχνίες ενδυμάτων στις μεγάλες πόλεις) δεν έχει διεξαχθεί συγκριτική έρευνα για την κατάσταση των εργαζομένων γυναικών.

Όμως, υπάρχουν μελέτες για τις συνέπειες του αυτοματισμού στην επαγγελματική εργασία των γυναικών. Έτσι έχει καταστεί σαφές ότι η εισαγωγή της τεχνολογίας δεν είναι σεξουαλικά ουδέτερη εξέλιξη: περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες χάνουν τη δουλειά τους, η απόσταση μεταξύ ανώτερων ανδρικών επαγγελμάτων και κατώτερων γυναικείων θέσεων αυξάνει (σεξουαλικός διπολισμός) και οι γυναίκες έχουν μικρότερη πρόσβαση στην απαραίτητη κατάρτιση (Weggelaar et al. 1984, Triest 1987).

Η έρευνα για τις συνέπειες της τραπεζικής αυτοματοποίησης, δείχνει ότι ένα σημαντικό ποσόν απασχόλησης για γυναίκες χάθηκε (Tijdens, 1986). Οι νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας συχνά αφορούν εργασίες μερικής απασχόλησης ή περιστασιακές συναντήσεις, με όλα τα συνακόλουθα μειονεκτήματα: ασταθές εισόδημα, λίγες ευκαιρίες προαγωγής κ.ο.κ. Τα αποτελέσματα επίσης έδειξαν ότι η διαφορά εισοδήματος μεταξύ ανδρών και γυναικών είχε αυξηθεί ως συνέπεια της αυτοματοποίησης.

Β) Εργασιακή Ευελιξία

Μία δεύτερη εξέλιξη, η οποία εμφανίζεται να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην εργασιακή θέση των γυναικών, είναι η ευελιξία της απασχόλησης.

Οι εργοδότες εισάγουν την ευελιξία σε αυξανόμενο βαθμό. Χρησιμοποιώντας ευέλικτα συμβόλαια εργασίας (κατ' αρχήν γυναίκες εργαζόμενες που δέχονται ένα τηλεφώνημα ή σύμβαση κατ' οίκον εργασίας), ο αριθμός των εργαζομένων μπορεί να προσαρμόζεται διαρκώς στις ειδικές οικονομικές απαιτήσεις της εταιρείας.

Κατά συνέπεια, η αγορά εργασίας κατατέμνεται περαιτέρω: μία ομάδα εργαζομένων σταθερά απασχολούμενων και μία δεύτερη, αυξανόμενη ομάδα, η οποία εμπλέκεται περιστασιακά στην εργασιακή διαδικασία. Για πολλές γυναίκες αυτό σημαίνει ότι καταλήγουν και πάλι σε δευτερεύουσες θέσεις, μόνο ο τρόπος με τον οποίο φτάνουν εκεί είναι νέος (Triest, 1986).

Στην έρευνα των Συνδικαλιστικών Φορέων, εξετάστηκαν οι αρνητικές επιπτώσεις της κατ' οίκον εργασίας και οι νέες μορφές της ευέλικτης εργασίας μερικής απασχόλησης (De Beer et al. 1984, Ινστιτούτο για ζητήματα εργασίας, 1984). Η θέση του προσωπικού που καλείται με τηλεφώνημα είναι πολύ αδύναμη: πρέπει να είναι διαρκώς διαθέσιμο, δεν έχει ασφάλεια εισοδήματος ενώ οι προοπτικές ευνοϊκής εξέλιξης σταδιοδρομίας είναι ελάχιστες (Triest, 1986).

Αν και η ευελιξία της ίδιας της εργασίας μπορεί να προσφέρει νέες ευκαιρίες στις γυναίκες που ως συνέπεια των οικογενειακών τους ευθυνών, δεν μπορούν πάντα να διατηρούν σταθερές δουλειές, φαίνεται ότι η εισαγωγή της τωρινής «ευελιξίας των εργοδοτών» (με άλλα λόγια η ευέλικτη εργασία με τους όρους και τις προϋποθέσεις του εργοδότη) πραγματικά ενισχύει την αυθαίρετη/δεσποτική φύση της αμειβόμενης εργασίας (Holtmaat, 1987).

Γ) Θετικές δράσεις

Οι θετικές δράσεις συνήθως ορίζονται σαν ένα πιθανό εργαλείο αλλαγής των υφισταμένων εργασιακών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, λαμβάνοντας μέτρα που μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στις εταιρείες. Σχέδια θετικών δράσεων περιλαμβάνουν περιγραφές ποσοτικών καθηκόντων (μεταξύ άλλων αριθμητικά δεδομένα) τα οποία συνδέονται με μια ειδική ημερομηνία στόχο. Τα μέτρα που στοχεύουν στην υλοποίηση αυτών των όρων αναφοράς ποικίλλουν εξαιρετικά, για παράδειγμα η ειδική απασχόληση των γυναικών, έκτακτα εκπαιδευτικά σχέδια για γυναίκες και σχεδιασμό σταδιοδρομίας. Τα κίνητρα των εταιρειών που αναπτύσσουν σχέδια θετικών δράσεων είναι μέχρις ενός σημείου οικονομικά και σχετίζονται κυρίως με την έλλειψη προσωπικού καθώς και με μία προτίμηση που έχουνε εταιρείες για γυναίκες σε ορισμένες θέσεις λόγω των ιδιαίτερων «θηλυκών» τους ιδιοτήτων.

Το 1984, ένας αριθμός κυβερνητικών υπηρεσιών πειραματίστηκε με θετικές δράσεις (De Jong et al. 1984). Η εισαγωγή γενικών μέτρων, όπως η μερική απασχόληση στις υψηλότερες θέσεις και η ανάπτυξη ενεργού πολιτικής στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας αποδείχτηκαν ότι προκαλούν αξιοσημείωτη αντίσταση (Van Doorne – Huiskes, 1987).

Το 1984, η Abicht-Triest απηύθυνε μια ισχυρή έκκληση για την εισαγωγή θετικής διάκρισης. Το 1987, τα αποτελέσματα της διεθνώς προσανατολισμένης συγκριτικής μελέτης της έδειξαν ότι τα αποτελέσματα της θετικής δράσης είναι στο σύνολό τους απογοητευτικά (βλ. επίσης Mors/Reuling στο Bruns, 1990). Το αποτέλεσμα των θετικών δράσεων περιορίζεται έως τώρα στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η προαγωγή των γυναικών σε υψηλότερες βαθμίδες δεν έχει βελτιωθεί αισθητά ενώ η έξοδος τους από την αγορά εργασίας είναι ακόμα μεγαλύτερη.

Μέχρι και σήμερα, δεν υπάρχουν διαθέσιμα και σαφή στοιχεία για τα αίτια αυτών των απογοητευτικών αποτελεσμάτων. Καθώς είναι αναγκαία η μεγαλύτερη εμβάθυνση σ' αυτά τα αίτια εάν πρόκειται να προσαρμοστούν οι στρατηγικές θα ήταν δικαιολογημένο να δοθεί προτεραιότητα στην έρευνα αυτού του είδους.

2.4 Διευκολύνοντας την ισότιμη είσοδο των γυναικών στη γνώση, την απασχόληση, τις αγορές και το εμπόριο

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο θεωρούμε πολύ σημαντικό να κάνουμε μια συνοπτική αναφορά στις θετικές δράσεις που υπάρχουν αυτή τη στιγμή στην Ευρωπαϊκή Ένωση με στόχο τη προώθηση της γυναικείας απασχολησημότητας στα κράτη-μέλη.

2.4.1 Πολιτικές Δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Από τη δημιουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και μέχρι σήμερα ο ρόλος της στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης ήταν πραγματικά σημαντικός. Έτσι, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο υπήρξαν 4 προγράμματα δράσης για την ισότητα των γυναικών και των ανδρών και κοινοτικές πρωτοβουλίες στα πλαίσια των διαρθρωτικών ταμείων NOW, ένα δίκτυο για την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, και IRIS, θέτοντας έτσι τις νομοθετικές βάσεις για τις πολιτικές που θα πρέπει να αναπτυχθούν

σε κάθε κράτος – μέλος. Συγκεκριμένα αναφέρουμε ότι έχουν συνταχθεί έξι οδηγίες, δύο συστάσεις και δέκα διατάξεις.

Πέρα από τις δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξίσου σημαντικός θεωρείται επίσης ο ρόλος των διεθνών οργανισμών όπως του Ο.Η.Ε., της UNESCO, του Ο.Ο.Σ.Α., και άλλων φορέων. Η πολιτική της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών ενδυναμώθηκε κατά τη διάρκεια της συνόδου κορυφής του Έσσεν το 1994, καθώς και της συνόδου στις Κάνες το 1995, όπου το συγκεκριμένο θέμα τέθηκε ως πολιτική προτεραιότητα. Στη δε σύνοδο κορυφής του Λουξεμβούργου το Νοέμβρη του 1997, το θέμα της ισότητας ευκαιριών τέθηκε ως τέταρτη κοινοτική προτεραιότητα. Πρώτη προτεραιότητα αποτέλεσε η δυνατότητα εισόδου στην επαγγελματική κατάρτιση, δεύτερη προτεραιότητα ήταν η ανάπτυξη του επιχειρησιακού πνεύματος, τρίτη η ενθάρρυνση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων των επιχειρηματιών και των εργαζομένων, δηλαδή η προσαρμοστικότητα, και τέταρτη η ενδυνάμωση της πολιτικής ισότητας των ευκαιριών.

Είναι επίσης σημαντικό να αναφερθεί ότι, με την παρότρυνση του προέδρου Σαντέρ, δημιουργήθηκε μια ομάδα επιτρόπων με καθήκοντα να εξετάσουν τις κοινοτικές πολιτικές από όλες τις πλευρές και σε όλα τα επίπεδα που αφορούν το θέμα της ισότητας ευκαιριών.

Εξάλλου τα θέματα κατάρτιση και εκπαίδευσης τα οποία είναι θέματα προτεραιότητας στο πρόγραμμα εργασίας εμπεριέχονται στα δύο λευκά βιβλία. Βασικά σημεία του λευκού βιβλίου αποτελούν μία σειρά πραγμάτων με πρώτη τη καταστολή της διαφοροποίησης στην αγορά εργασίας και την αξιολόγηση της εργασίας των γυναικών σε σχέση πάντοτε με την αμοιβή και τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση. Σημαντική επίσης θεωρείται και η αξιολόγηση των γυναικών επιχειρηματιών καθώς και η εξατομίκευση των δικαιωμάτων.

Ακόμη, οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης στοχεύουν στη συμφιλίωση μεταξύ της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής και εδώ τίθεται πρωτίστως το θέμα του ποιος θα κρατάει τα παιδιά και φυσικά θέματα που αφορούν στις υποδομές και τις υπηρεσίες για την οικογένεια, τις γονικές άδειες και γενικότερα ότι αφορά τα θέματα της οικογένειας. Στον τομέα αυτό η επιτροπή κράτησε μια συνολική στάση που αφορούσε στο κοινωνικό – οικονομικό – επαγγελματικό περιβάλλον, στοχεύοντας σε μια μεγαλύτερη ευελιξία σε θέματα οργάνωσης της εργασίας ώστε να επιτρέψει και στους άνδρες να συμμετέχουν περισσότερο ενεργά στην ανατροφή και εκπαίδευση των παιδιών.

Στο τέλος λοιπόν του Ιουλίου του 1995, σε μια συνάντηση στο Λουξεμβούργο συγκεντρώθηκαν μέλη της επιτροπής και κάποιοι εμπειρογνώμονες και επεξεργάστηκαν μια ιδέα που αφορούσε στην ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην κοινωνία με τίτλο, «οι γυναίκες στο Ευρωπαϊκό έργο». Αυτή η ιδέα απευθυνόταν σε μια διακυβερνητική διάσκεψη του 1996, η οποία είχε ως στόχο την αναθεώρηση της συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο συζητήθηκαν τρία βασικά θέματα:

- η συσπείρωση των γυναικών ώστε να λαμβάνουν ενεργό ρόλο σε όλους τους τομείς τόσο στους ιδιωτικούς όσο και στους δημόσιους
- η επεξεργασία του 4^{ου} προγράμματος δράσης και
- η ισότητα στην επεξεργασία θεμάτων που αφορούν στην κοινωνική ασφάλιση.

Έτσι, η συνθήκη του Μάαστριχτ προσέφερε σημαντικά πράγματα σε ότι αφορά στο θεσμικό τομέα και το περιεχόμενο των πολιτικών εκπαίδευσης. Δεν πρέπει βέβαια να λησμονούμε ότι η Ένωση δεν έχει την αρμοδιότητα να μπορεί να επέμβει στις δομές, στον τρόπο οργάνωσης και στο περιεχόμενο των συστημάτων εκπαίδευσης, διότι αυτό αποτελεί αποκλειστική ευθύνη του κάθε κράτους μέλους.

Ωστόσο, η Ένωση ασκεί μια συμπληρωματική πολιτική με στόχο να ενδυναμώσει τις εθνικές πολιτικές συμβάλλοντας στην ανάπτυξη μιας ποιοτικής εκπαίδευσης, προωθώντας την καινοτομία φυσικά, και ενθαρρύνοντας την επικοινωνία μεταξύ των διαφόρων πρωταγωνιστών της εκπαίδευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δηλαδή την εκμάθηση των γλωσσών των κρατών μελών, και προωθώντας την ανταλλαγή και τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών συστημάτων. Αυτό λοιπόν που περιγράψαμε παραπάνω αποτελεί την ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης που στοχεύει στη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού ανοιχτού χώρου στην εκπαίδευση για να διευκολύνει την ανάδυση της καινούργια ευρωπαϊκή ταυτότητας των πολιτών.

Το τέταρτο πρόγραμμα δράσης ισότητας ευκαιριών για το χρονικό διάστημα από το 1996 μέχρι το 2000 με προϋπολογισμό 30 εκατ. ECU υιοθετήθηκε από την Ε.Ε. στις 5 Δεκεμβρίου 1995. Αυτό το πρόγραμμα υπενθυμίζει τη φιλοσοφία και την ευρύτερη αντίληψη του μετασχηματισμού της κοινωνίας. Οι κατευθυντήριες γραμμές είναι διατυπωμένες στο άρθρο 2, όπου αναφέρεται ότι η πολιτική της ισότητας ευκαιριών πρέπει να ληφθεί υπόψη σε όλες τις πολιτικές δράσης της Ε.Ε. και των

κρατών μελών και αυτό από την φάση της επεξεργασίας των δράσεων αυτών έως τη φάση της υλοποίησής τους και της παρακολούθησής τους.

Η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση λοιπόν επιτρέπει μια διπλή προσέγγιση του ζητήματος. Πρώτον, τη συστηματική εφαρμογή ανάλυσης του αποτελέσματος του προγράμματος δράσεων καθώς και την παρακολούθηση και τη συνεχή αξιολόγηση όλων των κοινοτικών πολιτικών της ευρωπαϊκής ένωσης και δεύτερων, τη συνέχιση και αν χρειαστεί την ενδυνάμωση των ειδικών θετικών δράσεων που εφαρμόζονται επί του παρόντος. Οι εργασίες αυτού του τέταρτου προγράμματος περιλαμβάνουν τους ακόλουθους 5 στόχους:

- Την κινητοποίηση όλων των πρωταγωνιστών της κοινωνικής και οικονομικής ζωής
- Την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών σε μια ολοένα και μεταβαλλόμενη κοινωνία
- Τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής
- Την προώθηση μιας ισότιμης συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων
- Την ενδυνάμωση των συνθηκών άσκησης των δικαιωμάτων στην ισότητα των ευκαιριών

Αυτά ακούγονται μεν θεωρητικά αλλά ήδη υπάρχουν στην Ευρώπη ορισμένα προγράμματα που έχουν αρχίσει να πραγματοποιούνται στο Βέλγιο και την Ισπανία και πιο συγκεκριμένα στη Βαρκελώνη και την Ολλανδία.

Για την στήριξη όλων αυτών των στόχων λοιπόν που αναφέραμε πριν, υπάρχουν 3 κοινοτικές δράσεις. Η πρώτη δράση αφορά στην ανταλλαγή των πληροφοριών και των εμπειριών για μια ορθή πρακτική των διαδικασιών που πρέπει να ακολουθηθεί ώστε να μεταφερθούν οι γνώσεις και οι εμπειρίες. Η δεύτερη δράση σχετίζεται με την μελέτη, παρακολούθηση και παρατήρηση των ορθών πολιτικών. Τέλος, η τρίτη δράση αφορά στην ταχεία διάχυση των αποτελεσμάτων αυτών των πρωτοβουλιών που έχουν αναληφθεί.

Στην τελευταία συνάντηση μεταξύ Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Επιτροπής των Ευρωβουλευτών της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών της Ισότητας των Φύλων και του Επιτρόπου Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων συζητήθηκαν κυρίως τα εξής σημεία:

- Η ανάγκη για μεγαλύτερη διαφάνεια και πρόσβαση στα προγράμματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων και επαρκή χρηματοδότηση
- Η δημιουργία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για το φύλο
- Οι πολιτικές για ενίσχυση ευκαιριών συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ενίσχυση της πολιτικής για ισότητα

Επίσης, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης θα συνεισφέρει στην προώθηση της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης και στην αλλαγή της νοοτροπίας προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων (Αυριανή, 9.6.2005).

2.4.2 Γυναίκες και νέες τεχνολογίες

Είναι γνωστό ότι τα θέματα της διαφοροποίησης των δύο φύλων σχετικά με το ενδιαφέρον τους, την επίδοση, τις επιλογές και τη διαμόρφωση στάσεων απέναντι στην τεχνολογία έχουν αποτελέσει αντικείμενο έρευνας και έντονου προβληματισμού εδώ και δύο τουλάχιστον δεκαετίες. Τα συνέδρια «Girls and Science and Technology» οργανώθηκαν και πραγματοποιήθηκαν με σκοπό την ανάδειξη του προβλήματος, την εμπειρική διάγνωση των ποικίλων παραμέτρων και όψεων που παρουσιάζουν και τη διατύπωση προτάσεων για το πώς θα μπορούσε να ξεπεραστεί το συγκεκριμένο πρόβλημα.

Αρχικά, το μειωμένο ενδιαφέρον των γυναικών και η μικρή συμμετοχή τους σε επιστημονικές και τεχνολογικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες, παρότρυνε τους ερευνητές και τις ερευνήτριες να μελετήσουν ποιοι είναι οι λόγοι για τους οποίους δεν αρέσει στις γυναίκες η τεχνολογία. Όμως, αργότερα το πρόβλημα άρχισε να αντιμετωπίζεται από μία άλλη οπτική γωνία, και με βάση το ερώτημα «τι δεν πάει καλά με τις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία και δεν τις προτιμούν τα κορίτσια;».

Έχει γενικά διαπιστωθεί από ορισμένες έρευνες, ότι τα κορίτσια δεν διαλέγουν μαθήματα, σπουδές, σχολεία, κατευθύνσεις, επαγγέλματα τα οποία σχετίζονται με τις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία. Σε πολλές χώρες όπως στην Αμερική, τη Νορβηγία, τη Βρετανία, τη Γαλλία, την Ολλανδία, τις Μεσογειακές χώρες κ.λπ., υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ αγοριών και κοριτσιών ως προς τις επιλογές μαθημάτων και την απόδοσή τους σε αυτά και μάλιστα σε μερικές απ' αυτές

τις χώρες, όπως στην Αμερική, έχουν εκπονηθεί ειδικά προγράμματα τα οποία προορίζονται μόνο για κορίτσια, ούτως ώστε να τα ενθαρρύνουν και να τα βοηθήσουν να προχωρήσουν σε αυτά τα γνωστικά αντικείμενα. Το πρόβλημα βέβαια δεν είναι παγκόσμιο καθώς υπάρχουν κάποιες εξαιρέσεις, όπως για παράδειγμα στο Κουβέιτ και την Ταϊλάνδη, όπου τα κορίτσια έχουν ίδιες ή ακόμα και καλύτερες επιδόσεις από τα αγόρια στα γνωστικά αυτά αντικείμενα. Στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης υπάρχει επίσης μια πολύ καλή αντιπροσώπευση των γυναικών στις θετικές επιστήμες και τεχνολογίες.

Στην Ελλάδα όμως υπάρχει πρόβλημα. Το εκπαιδευτικό σύστημα προσφέρει τα ίδια μαθήματα σε μαθητές και μαθήτριες από το Δημοτικό μέχρι και τη Β΄ Λυκείου. Μόνο στη Γ΄ Λυκείου δίνεται η δυνατότητα επιλογής μεταξύ διαφόρων μαθημάτων και τότε φαίνεται η διαφοροποίηση ως προς το φύλο. Συγκεκριμένα, τα περισσότερα αγόρια επιλέγουν την $1^{η}$ δέσμη δηλαδή τη λεγόμενη θετική κατεύθυνση ενώ τα κορίτσια συνήθως προτιμούν την $3^{η}$ και την $4^{η}$ δέσμη, δηλαδή προσανατολίζονται στις θεωρητικές και τις οικονομικές σπουδές. Οι επιλογές αυτές είναι αναμενόμενο να οδηγήσουν σε ανάλογες επαγγελματικές κατευθύνσεις που συνεχίζουν τη διαίρεση της εργασίας κατά φύλο και με επακόλουθα όλα αυτά τα οποία αναφέραμε παραπάνω.

Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία του Υ.Π.Ε.Π.Θ.Ι. σχολική χρονιά 1989-1990, το ποσοστό των κοριτσιών που φοιτούσαν σε τεχνικά λύκεια της χώρας ήταν μόλις 32%, ενώ των αγοριών 68%. Επιπλέον την τριετία 1995-1997, τα ποσοστά των μαθητριών της $1^{ης}$ δέσμης που πέτυχαν να εισαχθούν με πανελλαδικές εξετάσεις σε Πανεπιστημιακά και Πολυτεχνικά Τμήματα των Α.Ε.Ι. ήταν μόνο 35%. Ειδικότερα, για τα τμήματα Φυσικής 28% αυτών που εισήχθησαν ήταν κορίτσια, για τα τμήματα Χημείας 48%, για τα τμήματα Βιολογίας 52% και της Βιολογίας 43%. Παρατηρούμε λοιπόν ότι η διαφοροποίηση ως προς το φύλο είναι πολύ μεγαλύτερη στα τμήματα Φυσικής και πολύ μικρότερη στα τμήματα Βιολογίας τα οποία φαίνεται ότι σε μεγάλο βαθμό προτιμούνται από τα κορίτσια.

Όσον αφορά τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και την πληροφορική, αναφέρουμε την έρευνα του Γεωργακάκου (βλ. Φούλε και Σολομονίδου, 1998), η οποία έχει δημοσιευθεί στην ελληνική γλώσσα σε διάφορα επιστημονικά περιοδικά. Σύμφωνα λοιπόν με αυτή την έρευνα, τα κορίτσια δείχνουν να έχουν μειωμένο ενδιαφέρον για τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και επίδοση 5,5% σε σχέση με τα αγόρια, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά τις στάσεις τους και συμβάλλει περαιτέρω

στην χαμηλή αυτοπεποίθηση για τις ικανότητές τους όσον αφορά τη χρήση της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών. Οι διαφοροποιήσεις των δύο φύλων σε σχέση με τις κατευθύνσεις αυτές, τις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία, έχουν διαπιστωθεί σε πολλές εμπειρικές έρευνες γνωστές μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία Όλες οι έρευνες συγκλίνουν ως προς τους βασικούς παράγοντες του προβλήματος.
Οι κύριοι παράγοντες είναι οι εξής:

α) Οι εμπειρίες από την καθημερινή ζωή
β) Ο προσανατολισμός των αξιών
γ) Η επιλογή του μελλοντικού επαγγέλματος

Ποια μπορεί να είναι τα πιθανά αίτια διαφοροποίησης των δύο φύλων σε σχέση με φυσικές επιστήμες και τεχνολογίες;

α) Οι διακρίσεις για τη νηπιακή ηλικία
β) Η άνιση μεταχείριση των φύλων στα πρώτα σχολικά εγχειρίδια, στο εκπαιδευτικό υλικό και στη συνέχεια στα εκπαιδευτικά βιβλία
γ) Η άνιση μεταχείριση των φύλων κατά την εκπαιδευτική διαδικασία

Πέρα από την τις εκπαιδευτικές κατευθύνσεις που συνήθως επιλέγουν οι γυναίκες η είσοδος τους στην ανώτερη εκπαίδευση έχει αυξηθεί σημαντικά κατά τη τελευταία δεκαετία. Έρευνες δείχνουν ότι περίπου οι μισές Ελληνίδες ηλικίας από 18-24 ετών αποκτούν ανώτερη μόρφωση (ΤΑ ΝΕΑ, 14-15.08.2004).

2.5 Γυναίκες και οικονομία

Βασικά χαρακτηριστικά της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα από το 1993 έως 1999[6]

2.5.1 Βασικοί δείκτες απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (1999), ο πληθυσμός της χώρας 14 ετών και άνω είναι 10.120.000 άτομα περίπου και αυξήθηκε την περίοδο 1993-1999 κατά 1,9%. Οι ηλικιακές ομάδες που παρουσίασαν αύξηση είναι όλες άνω των 25 χρόνων. Οι νεότερες ηλικιακά ομάδες παρουσίασαν μείωση του πληθυσμού τους.

Η αύξηση του πληθυσμού οφείλεται αποκλειστικά στην εγκατάσταση 500.000 έως 1.000.000 αλλοδαπών στη χώρα, από το 1991 έως σήμερα. Επίσης, η σχετική σταθεροποίηση των γεννήσεων, έπειτα από μια μεγάλη περίοδο συστηματικής και σημαντικής μείωσης, οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην αύξηση των γεννήσεων των αλλοδαπών.

Οι γυναίκες αποτελούν το 51,5% του πληθυσμού και οι άνδρες το 48,5%. Οι γυναίκες αύξησαν τη συμμετοχή τους σε όλες τις κατηγορίες του οικονομικά ενεργού πληθυσμού και αντίστοιχα τη μείωσαν στον μη ενεργό πληθυσμό. Το 1999 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών φτάνει το 39,2 από 37,3% που ήταν το 1993 ενώ των ανδρών μειώθηκε από 64,6% σε 63,2%.

[6] Βλ. επίσης, *4th & 5th National Report of Greece, Period 1994-2000* to the U.N. Commission for the Elimination of All Forms of Discrimination against women (2000), Athens: Ministry of the Interior, Public Administration & Decentralisation, General Secretariat for Equality και την *Έκθεση της Επιτροπής της 23ης Ειδικής Συνόδου της Γενικής Συνέλευσης του Ο.Η.Ε.* (2000), Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Πίνακας 1. Βασικοί δείκτες κατάστασης απασχόλησης κατά φύλο, 1999

	ΣΥΝΟΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΆΝΔΡΕΣ
Εργατικό Δυναμικό	100	40,2	59,8
Απασχολούμενοι	100	37,4	62,6
Άνεργοι	100	61,4	38,6
Άνεργοι Μακράς διαρκείας	100	65,3	34,7
Ποσοστό συμμετοχής στο Εργατικό Δυναμικό	100	39,2	63,2
Ποσοστό ανεργίας		17,9	7,6
Ποσοστό ανεργίας Μακράς διαρκείας		62,1	52,6

(Βλέπε υποσημείωση 6)

Οι γυναίκες αποτελούν το 1999 περισσότερο από το 40% του Εργατικού Δυναμικού και το 37% των απασχολουμένων. Επίσης αποτελούν το 61% των ανέργων και το 65% των ανέργων μακράς διαρκείας και το 64% των μη οικονομικά ενεργών. Η ανεργία των γυναικών, 17,9%, είναι υπερδιπλάσια (262%) αυτής των ανδρών.

2.5.2 Μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών, 1993-1999

Την περίοδο 1993-1999 τα βασικότερα στοιχεία μεταβολής της Απασχόλησης των γυναικών είναι:

- Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό
- Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών
- Η αύξηση της ανεργίας των γυναικών
- Η όλο και μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στον τριτογενή τομέα, η μείωση της απασχόλησής τους στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα
- Η βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των οικονομικά ενεργών γυναικών
- Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες που παρουσιάζουν αύξηση, με ρυθμούς ταχύτερους από αυτούς των ανδρών

Από την παράθεση των στατιστικών στοιχείων που ακολουθεί φαίνεται ότι η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας παρουσιάζεται ποσοτικά βελτιωμένη, σχεδόν σε όλους τους δείκτες, την περίοδο 1993-1999. Παρά την ποσοτική αύξηση στο εργατικό δυναμικό και την ποιοτική άνοδο των τυπικών προσόντων των εργαζομένων γυναικών, δεν παρατηρείται ανάλογη μεταβολή στην αναλογία των γυναικών διευθυνόντων και ανωτέρων διοικητικών στελεχών. Επίσης, οι αποδοχές των γυναικών είναι σημαντικά χαμηλότερες από τις αποδοχές των ανδρών σε όλους τους κλάδους.

2.5.3 Μεταβολές της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό

Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό παρουσιάζει απόλυτη αύξηση 17,2% την περίοδο 1993-1999 ενώ των ανδρών αυξάνεται κατά 3,4%.

Η αύξηση του ενεργού πληθυσμού οφείλεται κυρίως στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Οι 263.000 επιπλέον γυναίκες στο σύνολο της αύξησης των 350.000 ατόμων ισοδυναμεί με το 75%.

Τα ποσοστά συμμετοχής κατά φύλο διαμορφώνονται το 1999 σε 39,2% για τις γυναίκες και 63,2% για τους άνδρες.

Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών αυξάνεται την περίοδο 1993-1999 σημαντικά σε όλες τις ηλικιακές ομάδες από 20 έως 65 χρόνων και μειώνεται στις ομάδες 15 έως 19 χρόνων και άνω των 65 χρόνων. Το ποσοστό συμμετοχής των αντρών, το οποίο μειώνεται σημαντικά στις ίδιες ηλικιακές ομάδες, παρουσιάζει οριακή μεταβολή στις υπόλοιπες.

Η σημαντικότερη αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών, κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες, παρουσιάζεται στην ηλικιακή ομάδα 25 έως 29 χρόνων, η συμμετοχή της οποίας από 63% το 1993 γίνεται 73% το 1999. Στους άντρες η μεγαλύτερη αύξηση παρουσιάζεται στην ίδια ομάδα και είναι της τάξης του 0,8%.

Πρόσφατα στοιχεία όμως δείχνουν ότι οι γυναίκες βρίσκονται στο περιθώριο του εργασιακού στίβου καθώς το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης διαμορφώθηκε το 2003 στη χώρα μας στο 43,8% και ήταν το 3^{ο} πιο χαμηλό (μετά τη

Μάλτα με 33,6% και την Ιταλία με 42,7%) μεταξύ των 25 κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΘΝΟΣ, 19.9.2004).

2.5.3 Κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης

Το επίπεδο εκπαίδευσης του συνόλου του πληθυσμού και ιδιαίτερα των οικονομικά ενεργών έχει βελτιωθεί σημαντικά την εξεταζόμενη περίοδο. Οι ομάδες πληθυσμού με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης έχουν αυξηθεί σημαντικά ενώ οι ομάδες στο χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης παρουσιάζουν μείωση. Όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα που ακολουθεί, η ομάδα με τη μεγαλύτερη μεταβολή είναι η μικρή πληθυσμιακά ομάδα των γυναικών που κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα κατά 275%. Το ίδιο ισχύει για τους άνδρες της κατηγορίας αυτής, οι οποίοι αυξάνονται κατά 142%. Η επόμενη σημαντικότερη μεταβολή είναι η αύξηση των γυναικών που έχουν πτυχίο Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης κατά 136% και των αντρών κατά 98%. Οι γυναίκες κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ αυξάνονται κατά 34% και οι άντρες κατά 18%.

Πίνακας 2. Ποσοστιαία μεταβολή πληθυσμού που έχει ολοκληρώσει την εκπαίδευσή του, κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο, 1993-1999.

	Άνδρες	Γυναίκες
ΕΧΟΥΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΕΙ ή ΟΡΙΣΤΙΚΑ ΔΙΑΚΟΨΕΙ	6.0	5.7
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	142.4	275.4
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	18.5	34.5
Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλάχ. 1 χρόνο) αλλά δεν πήρε πτυχίο	-15.4	-6.7
Πτ. Ανώτερης Τεχν. Επαγγ. Εκπαίδευσης	98.2	136.4
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	21.2	12.7
Απολυτήριο Τριτάξιο Μέσης Εκπαίδευσης	14.9	10.0
Απολυτήριο Δημοτικού	-11.7	-7.8
Μερικές τάξεις Δημοτικού	-20.3	-17.7
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	0.2	-0.4

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1993, 1999

Επεξεργασία: ΚΕΘΙ

Και στα δύο φύλα παρατηρείται μείωση του πληθυσμού που έχει απολυτήριο Δημοτικού ή χαμηλότερη εκπαίδευση, καθώς και των φοιτητών/τριών που εγκαταλείπουν το Πανεπιστήμιο.

Όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών τόσο μεγαλύτερη είναι η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό. Η μεταβολή που παρατηρείται την εξεταζόμενη περίοδο σε σχέση με τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά επίπεδο εκπαίδευσης είναι η συνεχώς μειούμενη συμμετοχή των κατόχων απολυτηρίου Δημοτικού ή χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης.

Πίνακας 3. Ποσοστιαία κατανομή απασχολούμενων κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο,1999

			Μεταβολή 1993-1999	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
ΣΥΝΟΛΟ	100.0	100.0	1.9	13.3
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	0.7	0.5	0.4	0.4
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	13.6	17.9	2.1	3.2
Πτ. Ανώτερης Τεχν. Επαγγ. Εκπαίδευσης	10.0	14.2	4.8	7.5
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	29.1	27.5	4.2	1.5
Απολυτήριο Τριτάξιου Γυμνασίου	12.5	7.3	1.3	0.8
Απολυτήριο Δημοτικού	31.4	28.5	-11.1	-10.0
Μερικές τάξεις Δημοτικού	1.9	2.7	-1.4	-2.5
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	0.8	1.4	-0.2	-0.9

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1993, 1999
Επεξεργασία: ΚΕΘΙ

Η κατανομή των οικονομικά ενεργών και των απασχολούμενων γυναικών, σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης, παρουσιάζει μεγαλύτερα ποσοστά στις υψηλότερες βαθμίδες εκπαίδευσης από αυτήν των αντρών και αντιστρόφως. Το 1999 το 33% των απασχολουμένων γυναικών και το 34% των απασχολουμένων αντρών είναι κάτοχοι απολυτηρίου Δημοτικού ή χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης (το 63% αυτής της κατηγορίας και για τα δύο φύλα, είναι άνω των 45 χρόνων). Το 18% των απασχολουμένων γυναικών και το 14% των απασχολουμένων ανδρών είναι κάτοχοι πτυχίου Πανεπιστημίου. Το 14% και 10% αντίστοιχα έχουν πτυχίο Ανώτερης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Και για τα δύο επίπεδα εκπαίδευσης η τάση αύξησης είναι μεγαλύτερη για τις γυναίκες.

2.5.5 Απασχόληση και εισόδημα της γυναίκας

Κεντρικό σημείο αναφοράς στο «γυναικείο ζήτημα» αποτελεί η απασχόληση, γιατί είναι το σημείο «εκκίνησης» μιας σειράς άλλων διεργασιών και καταστάσεων που συνδέονται με την κοινωνική απελευθέρωση της γυναίκας και την ανεξαρτησία της. Μην ξεχνάμε ότι, ιστορικά, η ανδρική εργασία διαδραμάτισε τον βασικό ρόλο στην ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων, και γι αυτό είχε την αποκλειστική σχεδόν επίδραση στους κοινωνικούς σχηματισμούς, ενώ η γυναικεία απασχόληση αντιμετωπίστηκε ως συμπληρωματική και υποβοηθητική της ανδρικής και επομένως, είχε περιορισμένη σημασία στις κοινωνικές μετεξελίξεις.

Οι ρόλοι των γυναικών οροθετήθηκαν κυρίως στη βιολογική αναπαραγωγή και την οικιακή εργασία, μέσα από το στερεότυπο της συζύγου - μητέρα, όπου οι δραστηριότητές της στόχευαν στην ικανοποίηση των αναγκών των άλλων.

Ασφαλώς σήμερα αυτή η εικόνα έχει σημαντικά βελτιωθεί. Στη χώρα μας, η συμμετοχή της γυναίκας στη συστηματική και τακτικά αμειβόμενη απασχόληση παρουσιάζει αυξητική τάση, ιδιαίτερα στον αστικό χώρο (από 22% το 1961 αυξήθηκε στο 28% το 1983 στην περιοχή της Πρωτεύουσας) (Πανταζίδης και Κασιμάτη 1984) και όλο και μεγαλύτερος αριθμός γυναικών διεισδύει σε επαγγέλματα τα οποία έχουν «πολιτογραφηθεί» ως ανδρικά.

Αυτή η τάση συνεχώς θα αυξάνεται, γιατί, αν θεωρήσουμε την εκπαίδευση ως το πρωταρχικό στάδιο της επιλογής επαγγέλματος – η ανάπτυξη της κοινωνίας οδηγεί σε έναν καταμερισμό εργασίας όπου οι επαγγελματικοί ρόλοι, στο μεγαλύτερό τους ποσοστό, απαιτούν συγκεκριμένη εκπαίδευση ή εξειδικεύσεις, τότε η συνεχώς μεγαλύτερη συμμετοχή της γυναίκας στις ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, η οποία παρατηρείται τα τελευταία χρόνια, υποδηλώνει μία μελλοντική «έκρηξη» στην αύξηση του οικονομικά ενεργού γυναικείου πληθυσμού. Αυτή η αύξηση, μάλιστα, θα προσανατολιστεί προς επαγγέλματα που κατέχουν μεσαίες κλίμακες στο πλαίσιο της κοινωνικής τους διαβάθμισης και παρέχει ενδείξεις για τη δημιουργία μιας νέας γυναικείας ελίτ μεσαίας τάξης (Τσουκαλάς, 1974) που αποβλέπει άμεσα σε απασχόληση στους κόλπους του δημόσιου τομέα.

Αν λοιπόν αυτές οι τάσεις διαγράφουν τη θέση της γυναίκας στην απασχόληση, τι τάσεις επικρατούν ως προς τα εισοδήματα που αποκτά; Όπως προέκυψε από την έρευνα του Ε.Κ.Κ.Ε. για την Κατανομή του Εισοδήματος στην περιοχή της Πρωτεύουσας (Καράγιωργας και συν.), ενώ δεν υπάρχει ουσιαστική διαφοροποίηση ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες ως προς το επίπεδο εκπαίδευσής τους στις τρεις μεγάλες βαθμίδες (κατώτερη – μέση – ανώτερη), οι εισοδηματικές διαφοροποιήσεις είναι σημαντικές. Πιο συγκεκριμένα, ενώ στην ανώτερη – ανώτατη βαθμίδα ταξινομείται το 22% των ανδρών και το 18% των γυναικών, στα υψηλά εισοδηματικά κλιμάκια (1,5 εκατ. και άνω ετήσιο εισόδημα το 1984) κατατάσσεται το 23% των ανδρών έναντι μόνο του 5% των γυναικών.

Τι δηλώνει αυτή η άνιση κατανομή του εισοδήματος ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, και σε ποιους ειδικότερους λόγους μπορεί να αποδοθεί; Δηλώνει ότι, ανεξάρτητα από τις νομοθετικές – όπου υπάρχουν και όπου εφαρμόζονται – περί ισότητας διατάξεις, μια τοποθέτηση της γυναικείας αμοιβής σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα από την ανδρική.

Οι λόγοι πρέπει να αναζητηθούν :

(α) στους υποδεέστερους επαγγελματικούς ρόλους που εξασκεί η γυναίκα σε σχέση με τον άνδρα, έστω και αν πέτυχε εξίσου μ΄ αυτόν καλή εκπαίδευση· γιατί και σήμερα, στις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες, πολύ πιο συχνά ο άνδρας αναλαμβάνει τις υπεύθυνες θέσεις, γίνεται ο διευθυντής, ο ειδικός, ο σύμβουλος, ενώ η γυναίκα εκτελεί τις εντολές του και παίζει τον βοηθητικό της ρόλο

(β) στην επαγγελματική διάρθρωση, όπου επαγγέλματα στα οποία εμφανίζονται περισσότερο γυναίκες δεν εξασφαλίζουν κατά κανόνα υψηλές αποδοχές (π.χ. υπάλληλοι γραφείου)

(γ) στο σύστημα κοινωνικών αξιών, όπου το επαγγελματικό ανέβασμα συγκρούεται μέσα στις υπάρχουσες κοινωνικές δομές με τον προορισμό της γυναίκας στην οικογένεια και τις οικιακές ασχολίες

(δ) στην πρόωρη, πολύ συχνά, συνταξιοδότησή της για οικογενειακούς λόγους.

Η εικόνα λοιπόν που δίνει η εισοδηματική κατάσταση του γυναικείου πληθυσμού της Πρωτεύουσας, πρέπει ιδιαίτερα να προσεχθεί. Γιατί. όσο κι αν η καλύτερη εκπαίδευση που αποκτά σήμερα η γυναίκα και η μεγαλύτερη συμμετοχή της στην απασχόληση δημιουργούν, στατικά, μιαν εντύπωση ευνοϊκή και προπαντός,

δυναμικά, μια προοπτική ελπιδοφόρα για τη βελτίωση της θέσης της, στο επίπεδο του εισοδήματος, που χειροπιαστά δίνει το στίγμα για πραγματική ισότητα και παρουσία στο κοινωνικό φάσμα, η κατάσταση δεν είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντική.

Χρειάζεται αγώνας για να κατακτήσει η γυναίκα τη θέση που της αρμόζει στην απασχόληση, και κυρίως στο εισόδημα, και προσπάθεια να ξεπεράσει τις κοινωνικές προκαταλήψεις και να αποδεσμευτεί εσωτερικά από ρόλους που άλλοι της καθόρισαν. Γιατί η «εξουσία του αφέντη εξαρτάται από το δούλο που πιστεύει σ΄ αυτήν την εξουσία και τη συντηρεί» (Marcuse, 1965).

2.5.6 Γυναίκες σε θέσεις διευθυντών στην Ελλάδα

Είναι κοινός τόπος ότι στην Ελλάδα ένας περιορισμένος αριθμός γυναικών κατέχουν ηγετικές θέσεις στο χώρο των επιχειρήσεων. Όμως δε μπορούμε να παραβλέψουμε το γεγονός ότι έστω και με μεγάλη καθυστέρηση έχουν σημειωθεί ορισμένες αλλαγές. Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήγαγε η Εταιρεία Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (ΕΑΣΕ) δείχνουν ότι η γυναίκα καταλαμβάνει σταδιακά αξιώματα και εισέρχεται δυναμικά σε πεδία που θεωρούνταν σε μεγάλο βαθμό «ανδροκρατούμενα» (Απογευματινή, 26.9.2004). Επίσης, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ίδιας έρευνας, οι γυναίκες αν και ποσοτικά υπολείπονται των ευκαιριών για την κατάκτηση ανώτερων διοικητικών θέσεων σε σχέση με τους άνδρες, εντούτοις, αγωνίζονται ισότιμα και με κοινές αξιώσεις για την κατάκτησή τους (Απογευματινή, 26.9.2004).

Παρά την ενδυνάμωση της παρουσίας των γυναικών στις ανώτερες θέσεις εργασίας, εν τούτοις οι 3 στις 4 ανώτερες θέσεις ανδροκρατούνται και το ποσοστό των γυναικών στα ανώτατα κλιμάκια δε ξεπερνά το 17,7% (ΤΑ ΝΕΑ, 05.08.2004), ενώ το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δυο φύλα σε αυτές τις θέσεις είναι στη χώρα μας από τα μεγαλύτερα στην Ε.Ε. (Κέρδος, 11.08.2004).

Σε συνάρτηση με τα παραπάνω, στην Ελλάδα, τις τελευταίες δυο δεκαετίες παρατηρείται μια συνεχόμενη αύξηση του αριθμού των γυναικών που σπουδάζουν διοίκηση επιχειρήσεων με στόχο να ακολουθήσουν μια διοικητική καριέρα (Kotti-Petraki, 1996). Όμως των ατόμων που αποφοίτησαν τα προηγούμενα 5 ή 10 χρόνια από αυτές τις σχολές το ποσοστό των γυναικών που κατέκτησαν διοικητικές θέσεις

είναι σχετικά χαμηλό και οι συγκεκριμένες θέσεις είναι επίσης χαμηλότερες από αυτές των ανδρών.

Το χαμηλότερο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικές θέσεις παρατηρείται κυρίως στις θυγατρικές εταιρείες διαφόρων πολυεθνικών, ενώ αντίθετα η κατάσταση φαίνεται να είναι καλύτερη στις οικογενειακές επιχειρήσεις. Κάποιες έρευνες έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι στην Ελλάδα, όπως και σε άλλα μέρη του κόσμου, είναι πολύ δύσκολο για τους άνδρες που βρίσκονται σε ιεραρχικές θέσεις της διοικητικής κλίμακας να αποδεχτούν τις γυναίκες στη διοίκηση ως ισότιμες.

2.6 Συμμετοχή των γυναικών στη «βιομηχανία» των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης

Η γυναικεία απασχόληση στη «βιομηχανία» των μέσων μαζικής ενημέρωσης παρουσιάζει ενδιαφέρον για δυο βασικούς λόγους. Ο πρώτος αφορά στο γενικότερο ενδιαφέρον για την εξέλιξη των επαγγελματικών ευκαιριών των γυναικών, σε όλα τα επίπεδα και η παράκαμψη των εμποδίων για την ισότιμη συμμετοχή τους σε κάθε επαγγελματικό τομέα. Ο δεύτερος έγκειται στην παραδοχή ότι υπάρχει μία σχέση μεταξύ του εξαγόμενου/τελικού αποτελέσματος των μέσων ενημέρωσης και των παραγωγών/συντελεστών του αποτελέσματος αυτού.

Επειδή η παρουσία των γυναικών – ιδιαίτερα σε θέσεις δημιουργικές και λήψης αποφάσεων – στα μέσα ενημέρωσης διαφέρει κατά πολύ αναλογικά από εκείνη των ανδρών, η παραδοχή είναι ότι οι εικόνες των γυναικών που προβάλλονται από τα μέσα ενημέρωσης αντανακλούν και εκφράζουν ανδρικές έννοιες και απόψεις.

Συνεπώς, θα μπορούσε να υποτεθεί ότι η συμμετοχή των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης σε ευρύτερη κλίμακα, θα μπορούσε να αποτελέσει την αφορμή για τη βαθμιαία αλλαγή της εικόνας των γυναικών προς το καλύτερο. Όμως, ένα άμεσο και θεμελιώδες πρόβλημα παρεμβαίνει στην φαινομενικά απλή σχέση μεταξύ της εικόνας και της συμμετοχής των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης. Οι εικόνες των γυναικών κατασκευάζονται και οι γυναίκες ανακαλύπτουν την ταυτότητά τους και εκτός των μέσων ενημέρωσης.

Γενικά, παρατηρείται μια περιθωριοποίηση τους στην πολιτιστική και κοινωνική ζωή, γεγονός που συμβάλλει στην εικόνα της κατωτερότητά της. Αυτή η «κατωτερότητα» διαμορφώνεται επιπλέον, όχι απλώς από μία ιδιαίτερη μορφή των εικόνων των μέσων ενημέρωσης, αλλά και από βασικές πολιτικές και οικονομικές δομές.

2.6.1 Προβλήματα στην έρευνα για τις γυναίκες εργαζόμενες στα Μ.Μ.Ε.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο των γενικότερων προβλημάτων που ήδη περιγράψαμε, θεωρούμε αναγκαίο να εξετάσουμε την κατάσταση των γυναικών που εργάζονται στα μέσα ενημέρωσης. Σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες, τα μέσα ενημέρωσης αποτελούν μέρος αυτού που μερικές φορές αποκαλείται «σύγχρονος βιομηχανικός» τομέας. Σε τέτοιες χώρες, όπως θα δούμε παρακάτω, οι εργασίες στον τομέα αυτό είναι λίγες και ο κανόνας που ισχύει κι εδώ είναι ότι οι άντρες αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων στα μέσα ενημέρωση και ιδιαίτερα στις υψηλόβαθμες θέσεις.

Συγχρόνως, στο δυτικό κόσμο, η εργασία στη «βιομηχανία» των μέσων ενημέρωσης υπόκεινται σε στερεοτυπική διαχωρισμό βάσει φύλου. Αυτοί οι παράγοντες σε συνδυασμό με μερικές τυπικές παραλλαγές όσον αφορά τα προβλήματα που σκιαγραφήθηκαν παραπάνω, απεικονίζουν τη γενικότερη θέση των γυναικών που εργάζονται στα μέσα ενημέρωσης.

Ωστόσο, οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί σχεδόν σε όλα τα μέρη του κόσμου σχετικά με το πορτραίτο των γυναικών μέσα από τα μέσα ενημέρωσης, δεν παρουσιάζουν λεπτομερώς την έκταση και τη φύση της συμμετοχής των γυναικών στη βιομηχανία των μέσων ενημέρωσης.

Πιο συγκεκριμένα, τα στατιστικά στοιχεία που υπάρχουν πολλές φορές δεν είναι πλήρη με αποτέλεσμα να δίνουν μια αποσπασματική εικόνα της κατάστασης και των συνθηκών εργασίας των γυναικών ενώ ορισμένες περιοχές του κόσμου απουσιάζουν εντελώς. Συχνά επίσης κάποια στοιχεία είναι αναξιόπιστα. Στην πράξη, καμιά πληροφορία δεν είναι διαθέσιμη, για παράδειγμα, για τις γυναίκες που εργάζονται στα μέσα ενημέρωσης της Λατινικής Αμερικής, της Αφρικής ή της

Ανατολικής Ευρώπης. Ακόμη τα στοιχεία που έχουμε από την Ασία και από τη Δυτική Ευρώπη είναι πολύ περιορισμένα και συχνά βασίζονται σε υποκειμενικές εντυπώσεις παρά σε στατιστικά στοιχεία. Παρ' όλα αυτά, η έρευνα δε θα πρέπει αναγκαστικά να προσανατολιστεί μια ακριβή ή λεπτομερή περιγραφή της απασχόλησης των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης σ' όλο τον κόσμο, αλλά ως μια προσπάθεια να συγκεντρωθούν οι υπάρχουσες πληροφορίες με τέτοιο τρόπο ώστε να καταδειχθούν οι σημαντικότερες τάσεις και τα προβλήματα.

Γενικά μιλώντας, η θέση των γυναικών που εργάζονται στα μέσα ενημέρωσης αντανακλά το γεγονός ότι ο κόσμος της εργασίας είναι ένας «ανδροκρατούμενος κόσμος». Τόσο σε όρους συνολικών αριθμών όσο και κατανομής οριζόντια και κάθετα σε ορισμένα επαγγέλματα, οι γυναίκες υπάλληλοι στα μέσα ενημέρωσης βρίσκονται σε ευδιάκριτα μειονεκτική θέση συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Τέλος, στην προσπάθεια να εξετάσουμε το συνολικό ποσοστό των γυναικών στα κρατικά μέσα ενημέρωσης, ή σε ένα ιδιαίτερο τομέα των μέσων ενημέρωσης, υπάρχει ένα σχεδόν άλυτο πρόβλημα που δημιουργεί η έλλειψη συγκρίσιμων στοιχείων από διαφορετικές πηγές. Έτσι, για παράδειγμα, ενώ κάποια νούμερα περιλαμβάνουν *όλες* τις γυναίκες που εργάζονται σε *οποιαδήποτε* ειδικότητα (συμπεριλαμβάνοντας τις καθαρίστριες, το προσωπικό εστιατορίων κ.ο.κ.), στην πραγματικότητα αναφέρονται μόνο σε γυναίκες που εργάζονται σε θέσεις τεχνικών ή στελεχών. Επιπλέον, συχνά δεν υπάρχει τρόπος να γνωρίζουμε ποιες κατηγορίες προσωπικού δεν έχουν συμπεριληφθεί. Συνεπώς, αυτή η έλλειψη μιας κοινής βάσης δεδομένων εμποδίζει σοβαρά τη συγκριτική ανάλυση.

2.6.2 Επαγγελματικός διαχωρισμός και βαθμός συμμετοχής των γυναικών στα Μ.Μ.Ε. σε άλλες χώρες

Στις σελίδες που ακολουθούν παραθέτουμε στοιχεία σχετικά με τον επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο και το βαθμό συμμετοχής των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης άλλων χωρών. Πρέπει επίσης να σημειωθεί, ότι τα στοιχεία που παραθέτουμε είναι αποτελέσματα ερευνών που διεξήχθησαν κυρίως στη δεκαετία

1970-1980, μια εποχή η οποία συνδέθηκε με την «σεξουαλική επανάσταση» των γυναικών.

Πιο συγκεκριμένα, αυτή τη δεκαετία το γυναικείο κίνημα στις Η.Π.Α. διεκδικούσε εντόνως νομική ισότητα και ισότητα αμοιβών σε μια προσπάθεια να βάλουν τέλος στην διάκριση που υπήρχε κατά των γυναικών. Επιπλέον, οι γυναίκες προσπάθησαν να ασκήσουν πιέσεις για ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση και την απασχόληση καθώς και την εφαρμογή φιλελεύθερων νόμων για την έκτρωση. Ως επί το πλείστον, οι έντονες κινητοποιήσεις των γυναικών είχαν σαν αποτέλεσμα μεγάλες θεσμικές αλλαγές στην Αμερική. Όμως, τα στοιχεία που παρουσιάζουμε όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στα Μ.Μ.Ε. τη συγκεκριμένη περίοδο στις Ηνωμένες Πολιτείες αλλά και σε πολλές άλλες χώρες είναι μάλλον απογοητευτικά.

Γενικά, το ποσοστό των γυναικών που απασχολείται στον κινηματογράφο, ραδιόφωνο ή στον εθνικό τύπο σπάνια υπερβαίνει το 30% σε οποιαδήποτε χώρα και μάλιστα σε αρκετές περιπτώσεις το ποσοστό είναι κατά πολύ χαμηλότερο. Ας δώσουμε κάποια παραδείγματα από το ραδιόφωνο: στις Η.Π.Α., το 30% του εργατικού δυναμικού στις κεντρικές εγκαταστάσεις του τηλεοπτικού δικτύου καθώς επίσης και σε άλλους ιδιόκτητους σταθμούς το 1977 ήταν γυναίκες (Επιτροπή των Η.Π.Α. για τα Ατομικά Δικαιώματα, 1979). Το 1975 στην Ιταλία, οι γυναίκες καταλάμβαναν το 20% των θέσεων εργασίας στην τηλεόραση της RAI (Toeplitz, 1980), στον Καναδά την ίδια χρονιά το 25% των θέσεων στο CBC καταλαμβάνονταν από γυναίκες (CBC, 1975) ενώ στη Γερμανία το 1975, το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών στη Δυτικογερμανική Ραδιοφωνία ήταν 28% (Von Welser στο Bruns, 1990) και στην ραδιοφωνία της Τζαμάικα το 28% των εργαζομένων ήταν γυναίκες το 1979 (Cuthbert, 1979). Επίσης, έχει υπολογιστεί ότι υπήρχε ένα 25% γυναικών στο Ινδικό ραδιόφωνο τον ίδιο χρόνο. Από την άλλη μεριά, οι γυναίκες φαίνεται ότι τα πάνε ελαφρώς καλύτερα σε μερικές Σκανδιναβικές χώρες όπως η Σουηδία όπου οι γυναίκες αποτελούν το 33% και στη Νορβηγία το 38% όλων των εργαζομένων στην εθνική ραδιοφωνία[7].

Αρκετά υψηλά είναι και τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στη ραδιοφωνία του Ηνωμένου Βασίλειου και του Ισραήλ. Συγκεκριμένα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 1978 το 36% του συνόλου του προσωπικού στο BBC ήταν γυναίκες. Επίσης, στο Ισραήλ το 1974, οι γυναίκες αποτελούσαν το 40% όλων των

[7] Αυτό, και άλλες πληροφορίες για τη Νορβηγική ραδιοφωνία, δόθηκαν σε ιδιωτική επικοινωνία από τη Mie Berg (NRK), Σεπτέμβριος 1978.

εργαζομένων στη ραδιοφωνία (Goren, 1978). Αντίθετα πολύ χαμηλά είναι τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης της Ιαπωνίας και του Πακιστάν καθώς το 6% των εργαζομένων στο NHK στην Ιαπωνία είναι γυναίκες (Nuita, 1979) και στο Πακιστάν μόνο το 3% των εργαζομένων στη ραδιοτηλεόραση είναι γυναίκες (Habib, 1980).

Στον έντυπο τύπο, η εικόνα πραγματικά δεν είναι πολύ καλύτερη. Όπως αποδεικνύεται, οι γυναίκες σπάνια υπερβαίνουν το ένα τέταρτο του συνόλου στη δημοσιογραφία. Συγκεκριμένα η Ουγγαρία, η Πολωνία, ο Καναδάς, έχουν περίπου 25% συμμετοχή των γυναικών στον Τύπο ενώ το Ηνωμένο Βασίλειο και ο Λίβανος έχουν ελαφρώς μικρότερο (περίπου 20%) (AIJPF, 1978, Ghorayeb, 1979). Το 1977, σε αρκετές Ευρωπαϊκές χώρες περίπου το 15% των γυναικών δηλώνουν εργαζόμενες στον Τύπο, όπως για παράδειγμα στη Νορβηγία, τη Δανία και την Γερμανία (Marzolf, 1977). Αλλού, τα ποσοστά μπορεί να είναι ακόμα χαμηλότερα. Έτσι, οι γυναίκες δημοσιογράφοι πλήρους απασχόλησης στο Πακιστάν καταλαμβάνουν μόνο το 3% όλων των θέσεων εργασίας στον Τύπο, παρόλο που, αν συμπεριληφθούν και οι ελεύθεροι επαγγελματίες, το ποσοστό ανέρχεται στο 8% (Habib, 1980). Το ποσοστό των γυναικών στον Τύπο της Κένυας υπολογίζεται γύρω στο 5%.

Μία μελέτη της Επιτροπής Τύπου στην Ινδία βρήκε ότι μόνο το 3% των δημοσιογράφων της Νότιας Ινδίας είναι γυναίκες αν και υπάρχουν περισσότερες από 3.000 εκδόσεις στην περιοχή, οι γυναίκες δεν καταλαμβάνουν περισσότερες από 60 θέσεις συνολικά (Chabbra, 1980). Στη Δημοκρατία της Κορέας, μόνο το 2% των θέσεων εργασίας στον Τύπο καταλαμβάνεται από γυναίκες (Cheong, 1977), ενώ οι Ιαπωνίδες δεν κατέχουν περισσότερο από το 1% των θέσεων στον Τύπο (Paulson, 1976).

Τέτοια στοιχεία απεικονίζουν περιπτώσεις όπου οι άνδρες καταλαμβάνουν λιγότερο από το 70% όλων των διαθέσιμων θέσεων εργασίας στον Τύπο αποτελούν εξαίρεση. Σε μερικές περιπτώσεις μάλιστα, έχουν σχεδόν τον αποκλειστικό έλεγχο.

Κανένας ραδιοφωνικός τηλεοπτικός οργανισμός που έχει δεσμευτεί σοβαρά στην προώθηση των ίσων ευκαιριών δεν μπορεί να είναι ικανοποιημένος με τον ισχυρισμό ότι «οι γυναίκες δεν υποβάλουν υποψηφιότητα για τις ανώτερες διευθυντικές θέσεις» ή «με τη μετάθεση στο εκπαιδευτικό σύστημα του βάρους της προσφοράς νέων και με την απαραίτητη κατάρτιση για τις διάφορες τεχνικές και παραγωγικές θέσεις γυναικών». Η επιμόρφωση αυτού του είδους αναπτύχθηκε από πολλούς ραδιοτηλεοπτικούς οργανισμούς της Βρετανίας, καθώς επίσης και από το

WDR και την JDF (Γερμανία), το DR (Δανία) και το BRT (Βέλγιο). Γενικά, ο στόχος ήταν να αυξηθεί η αυτοπεποίθηση των συμμετεχόντων και να τους δοθεί η απαραίτητη βοήθεια για να σχεδιάσουν την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξή τους.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 μερικές ραδιοτηλεοπτικές εταιρίες άρχισαν να διοργανώνουν τα ευρέως γνωστά μαθήματα **«εξοικείωσης».** Αυτά τα μαθήματα αφορούσαν στους τεχνικούς και τους παραγωγούς και απευθύνονταν στις γυναίκες που δεν είχαν τυπικά προσόντα και εμπειρία σε αυτούς τους τομείς.
Στο Ηνωμένο Βασίλειο η προσέγγιση αυτή προωθήθηκε από το B.B.C., την Thames T.V., την Central και το LWT. Σε άλλες χώρες το D.R. (Δανία), το R.T.E. (Ιρλανδία) και το R.T.P. (Πορτογαλία) διοργάνωσαν παρόμοια προγράμματα (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Ίσες ευκαιρίες στους ευρωπαϊκούς ραδιοτηλεοπτικούς σταθμούς*, Ι995).

2.6.2.α Εκπαίδευση - επαγγελματική κατάρτιση, πρόσληψη και προώθηση γυναικών στο χώρο εργασίας των Μ.Μ.Ε.

Ακόμα κι εκεί όπου η ίση πρόσβαση στην απασχόληση είναι εγγυημένη από το νόμο για τις γυναίκες, η πρακτική τήρηση της ισότητας είναι προβληματική. Η έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορεί να σταθεί εμπόδιο για την αρχική τους είσοδο ή ανέλιξη. Οι περιπτώσεις διακρίσεων δεν είναι ασυνήθιστες. Πολιτισμικές και επαγγελματικές ιδεολογίες λειτουργούν σε ένα βαθύτερο επίπεδο, σε ένα τομέα όπου οι διαρθρωτικοί παράγοντες τοποθετούν τις γυναίκες σε έντονα μειονεκτική θέση.

Πολλοί οργανισμοί μέσων ενημέρωσης δεν περιλαμβάνουν προγράμματα ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης. Όμως υπάρχουν μερικές εταιρείες, όπως το NHK στην Ιαπωνία και σε μικρότερο βαθμό το BBC, οι οποίες προσφέρουν εκπαιδευτικά προγράμματα σε ορισμένες κατηγορίες επαγγελμάτων για νεοεισερχόμενους, διάρκειας από δύο ημέρες έως αρκετούς μήνες ανάλογα με την εργασία. Άλλοι οργανισμοί προσλαμβάνουν άτομα που έχουν ήδη αρκετές δεξιότητες και προσόντα ώστε να μη χρειάζονται περαιτέρω εκπαίδευση.

Οι γυναίκες, λόγω οικογενειακής, κοινωνικής και σχολικής παιδείας, συχνά δεν διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα ή δεξιότητες για να εξασφαλίσουν κατ' αρχήν μια εργασία. Στη περίπτωση που έχουν τα προσόντα για τη θέση πάλι ενδέχεται να συναντήσουν μεγαλύτερες δυσκολίες στο να αποκτήσουν επιπλέον γνώσεις ή δεξιότητες «αρπάζοντάς τες πάνω στη δουλειά», επειδή οι γυναίκες δεν αντιμετωπίζονται τόσο σοβαρά όσο οι άντρες. Μπορεί ακόμα να έχουν μικρότερη επιτυχία στην προσπάθεια τους να γίνουν δεκτές σε πρόγραμμα εσωτερικής εκπαίδευσης επειδή ενδεχομένως η προαγωγή σε ανώτερη θέση μπορεί να φανεί παρά πολύ μεγάλη (παραδείγματος χάριν, από γραμματέας σε βοηθό παραγωγής στην τηλεόραση). Στον Καναδά, παραδείγματος χάριν, το CBC βρήκε ότι το 1973, οι γυναίκες είχαν τρεις φορές λιγότερες πιθανότητες να επιλεγούν σε θέσεις εκπαιδευτικών προγραμμάτων (CBC, 1975).

Στο BBC, υπάρχουν τέσσερα κύρια εκπαιδευτικά προγράμματα για διευθυντές στούντιο, βοηθούς έρευνας, εκπαιδευόμενους στις ειδήσεις και διευθυντές προσωπικού. Στα πρώτα δύο χρόνια ζωής του Προγράμματος Εκπαίδευσης Προσωπικού επελέγησαν περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες. Όμως, για τις θέσεις εκπαιδευομένων ως διευθυντών στούντιο το ποσοστό των γυναικών υποψηφίων που πέτυχαν συγκριτικά με τους άνδρες είναι 2 προς 3. Επιπλέον κατά τα δύο πρώτα χρόνια ύπαρξης του Προγράμματος Κατάρτισης Βοηθών Έρευνας, μόνο οκτώ γυναίκες πέτυχαν ενώ οι επιτυχόντες άνδρες ήταν αντιστοίχως δεκαεννέα. Στην περίπτωση των εκπαιδευόμενων στις ειδήσεις το ποσοστό των γυναικών είχε αυξηθεί από 17% το 1973 σε 37,5% το 1977 και 1978 γεγονός που μάλλον συνδέεται με την ολοένα και πιο συχνή εμφάνιση των γυναικών ως εκφωνήτριες ειδήσεων, ρεπόρτερ και παρουσιάστριες. Το 1979 η επιλογή εκπαιδευόμενων στις ειδήσεις πέτυχε ίση κατανομή ανδρών και γυναικών.

Το BBC επίσης, παρέχει ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης «αποσπάσεων», στο οποίο το προσωπικό από ένα τμήμα «αποσπάται» για μια ορισμένη χρονική περίοδο σε άλλο προκειμένου να αποκτήσει εσωτερική εκπαίδευση σε μία επαγγελματική κατηγορία για την οποία ενδεχομένως να θελήσει να υποβάλει αίτηση. Σε επίσημες εκπαιδευτικές αποσπάσεις στην τηλεόραση, οι γυναίκες ανταπεξέρχονται συγκριτικά χειρότερα από τους άνδρες. Το 1978-79, το 44% των υποψηφίων ήταν γυναίκες. Αποτελούσαν το 35% των υποψηφίων λίστας βραχείας ισχύος και το 28% εκείνων που επελέγησαν: με άλλα λόγια, το 19% όλων των αρρένων υποψηφίων πέτυχαν, σε σύγκριση με το 12% όλων των θηλέων υποψηφίων.

Στον αναπτυσσόμενο κόσμο, η εκπαίδευση-επαγγελματική κατάρτιση είναι εξαιρετικά σημαντική εάν τα καινούργια μέσα ενημέρωσης θέλουν να αποφύγουν τα ανδροκρατούμενα πρότυπα απασχόλησης πολλών Δυτικών οργανισμών. Αν και υπάρχει επαγγελματική κατάρτιση, δεν είναι σημαντικά ανάλογη προς τις ανάγκες όσον αφορά στις γυναίκες. Το γεγονός ότι σε μερικές χώρες – παραδείγματος χάρη Μαλαισία, Ταϊβάν, Ταϊλάνδη, Σιγκαπούρη (Yu and Chu, 1977) – τουλάχιστον οι μισοί από τους φοιτητές Επικοινωνιών σε ορισμένα πανεπιστήμια είναι γυναίκες, μετριάζεται από τον ακαδημαϊκό και θεωρητικό, παρά τον πρακτικό, προσανατολισμό πολλών απ' αυτά τα μαθήματα. Επιπλέον, στην Ασία το 70% των ιδρυμάτων που προσφέρουν πτυχία ή σειρές μαθημάτων στις επικοινωνίες είναι συγκεντρωμένα σε πέντε χώρες – στις Φιλιππίνες, Ινδία, Ταϊβάν, Δημοκρατία της Κορέας και Ιαπωνία (Coseteng, 1977) – χώρες όπου, ως επί το πλείστον, τα μέσα ενημέρωσης είναι ήδη καλά εδραιωμένα.

Στην Αφρική, το πρώτο ίδρυμα δημοσιογραφικής εκπαίδευσης - το Κέντρο Λογοτεχνίας Αφρικής – ιδρύθηκε το 1959. Το κέντρο αν και θετικά προσανατολισμένο στην επιμόρφωση των γυναικών σε έκθεσή του αναφέρει ότι έως το 1977, λιγότερο από 10% των φοιτητών που γράφτηκαν στα μαθήματα δημοσιογραφίας και καλών τεχνών ήταν γυναίκες. Παρόμοια είναι και τα ποσοστά των γυναικών φοιτητριών που αναφέρονται την ίδια χρονική περίοδο από το Εκπαιδευτικό Κέντρο του Παναφρικανικού Συμβουλίου Εκκλησιών στο Ναϊρόμπι, το οποίο εκπαιδεύει στελέχη ραδιοφωνίας (Αφρική, 1977).

Στο Κέντρο Μελέτης Επιστημών και Τεχνολογίας της Πληροφορικής (CESTI) στο Ντακάρ, ελάχιστες γυναίκες υποβάλλουν αίτηση ή γίνονται δεκτές για εκπαίδευση. Από 300 υποψηφίους μόνο 50 είναι γυναίκες. Η μόνη γυναίκα που έχει αποφοιτήσει από το CESTI με ειδική εκπαίδευση στο ραδιοφωνικό και το τηλεοπτικό ρεπορτάζ, το 1978 οκτώ μήνες μετά την αποφοίτηση από τη σχολή ήταν ακόμα άνεργη(Aw, 1979). Σε μία συνέντευξη που διεξήχθη εκείνη την περίοδο, η συγκεκριμένη γυναίκα δήλωσε ότι, στη Σενεγάλη οι γυναίκες δίσταζαν να εισέλθουν στα επαγγέλματα των μέσων ενημέρωσης επειδή αυτά εθεωρούντο χαμηλού κύρους και οι γυναίκες που εργάζονταν εκεί «γυναίκες ελευθερίων ηθών». Όμως, υπάρχει επίσης ένα στοιχείο αποτροπής εκ μέρους όσων επιλέγουν υποψηφίους. Συγκεκριμένα σε όλες τις γυναίκες που υποβάλουν αίτηση για κατάρτιση τους απευθύνεται η Ερώτηση: «τι θα γίνει εάν παντρευτείς;». Έτσι αποδεικνύεται για άλλη

μια φορά ότι ο γάμος αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

Στην Ιαμαϊκή, οι δυνατότητες εκπαίδευσης των γυναικών φαίνεται να είναι κάπως καλύτερες. Μία ανάλυση εκείνων που γράφτηκαν μεταξύ των ετών 1974 και 1979 στο ετήσιο πρόγραμμα μαθημάτων δημοσιογραφίας που προσφέρεται από το Ινστιτούτο Μαζικής Επικοινωνίας, έδειξε ότι τα μέσα ενημέρωσης επιλέγουν για εκπαίδευση γυναίκες σε ποσοστό τουλάχιστον 40% αν και μόνο το 28% των απασχολούμενων στα μέσα ενημέρωσης είναι γυναίκες. Αυτή η δυσανάλογη επιλογή γυναικών προς εκπαίδευση ενδέχεται να έχει μια τελική επίπτωση στην προώθηση και στελέχωση τους στα υψηλότερα κλιμάκια (Cuthbert, 1979).

2.6.2β Επαγγελματικός διαχωρισμός

Σε μερικές χώρες βέβαια οι γυναίκες σήμερα καταλαμβάνουν περισσότερο από το 30% των θέσεων στα μέσα ενημέρωσης ενώ σε κάποιες χώρες, προσεγγίζουν το 40% των εργαζομένων. Οι Σουηδοί έχουν δημιουργήσει μία αναλογία 60 προς 40 στους περισσότερους επαγγελματικούς τομείς, αντανακλώντας έτσι την εθνική πολιτική για την ισότητα των φύλων. Θα μπορούσε άραγε να συζητηθεί αν σε μερικές χώρες, τουλάχιστον η ισότητα σε κάποιο βαθμό έχει σχεδόν επιτευχθεί μέσα στα μέσα ενημέρωσης;

Όμως, από μια λεπτομερή εξέταση των στοιχείων, ώστε να δούμε ακριβώς σε τι θέσεις στα μέσα ενημέρωσης, απασχολούνται οι γυναίκες, προκύπτει ότι τα παγκόσμια στοιχεία υποκρύπτουν ακόμα μεγαλύτερες ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Παραδείγματος χάρη, αν και το 38% των θέσεων εργασίας στη ραδιοφωνία στη Νορβηγία πράγματι κατέχονται από γυναίκες, το 63% των θέσεων στο επίπεδο των χαμηλότερων αμοιβών επίσης καταλαμβάνεται από γυναίκες. Οι γυναίκες γενικά συγκεντρώνονται στα χαμηλότερα επίπεδα ιδιαίτερων εργασιακών κατηγοριών, ή αλλιώς, συγκεντρωμένες σε τομείς που είναι συντριπτικά «γυναικείοι». Γι' αυτό το λόγο, το Πρόγραμμα Ισότητας στη Σουηδική Ραδιοφωνία στοχεύει σ' ένα μια αναλογία 60 προς 40 μέσα σε οποιαδήποτε *συγκεκριμένη* επαγγελματική κατηγορία (Sveriges Radio, 1978).

Α. Κάθετος διαχωρισμός

Σε επίπεδο διαχείρισης (management), οι γυναίκες γενικά κατέχουν όχι παραπάνω από το 10% των θέσεων εργασίας. Στις Η.Π.Α., γίνονται σημαντικές συζητήσεις για τον τρόπο με τον οποίο οι διάφορες εργασίες ταξινομούνται από την Ομοσπονδιακή Επιτροπή Επικοινωνιών, καθιστώντας σχεδόν αδύνατη τη διάκριση μεταξύ θέσεων εργασίας με αληθινό διευθυντικό κύρος και εργασιών με εντυπωσιακούς τίτλους αλλά μικρή ή καθόλου εξουσία[8]. Όμως, συντηρητικές εκτιμήσεις τοποθετούν τις αμερικανίδες μάνατζερ στα μέσα ενημέρωσης περίπου στο 5%, αν και επίσημες πηγές της ΟΕΕ έχουν δείξει ότι οι γυναίκες καταλαμβάνουν περισσότερες από 20% των διευθυντικών θέσεων.

Η Επιτροπή των Ηνωμένων Πολιτειών για τα Ατομικά Δικαιώματα βρήκε ότι το 1975, αν και το 16% των θέσεων στην κορυφή της διοίκησης καταλαμβάνονταν από γυναίκες, οι περισσότερες από αυτές δεν βρίσκονταν σε θέσεις-κλειδιά λήψης αποφάσεων. Στη Τζαμαϊκανή Ραδιοφωνία το 1979, το 14% των διευθυντικών θέσεων καταλαμβανόταν από γυναίκες (Cuthbert, 1979). Το 1975, η Καναδική Ραδιοφωνία βρήκε ότι το 93% των θέσεων διευθυντικού επιπέδου καταλαμβανόταν από άνδρες. Στην Αυστραλιανή Επιτροπή Ραδιοφωνίας το 1977, *καμία* διευθυντική θέση δεν ανήκε σε γυναίκα (ABC, 1977). Στην Ιταλική RAI το 1975, μόνο το 4% των γυναικών κατείχε διοικητικές και διευθυντικές θέσεις (Toeplitz, 1980). Στη Φινλανδία το 1978, και τα 14 μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ήταν άνδρες, ενώ σε κατώτερο διευθυντικό επίπεδο, το 6% των θέσεων κατείχετο από γυναίκες (Harms, 1978). Η Νορβηγική Ραδιοφωνία (NRK) έχει 50 διαφορετικές διευθύνσεις όμως μόνο σε δύο από αυτές επικεφαλείς είναι γυναίκες.

Επίσης, από τις 71 γυναίκες στη Ραδιοφωνία της Γκάνα το 1975, δύο ήταν επικεφαλής τμήματος και αυτές ήταν η Διευθύντρια Έρευνας Ακροατών και η Βοηθός Ελεγκτή των Εξωτερικών Εκπομπών (Abbam, 1975). Το 1974, μόνο το 4% των διοικητικών θέσεων στη Βρετανική δημοσιογραφία ανήκαν σε γυναίκες (Smith, 1978). Από τις 151 διευθυντικές θέσεις κορυφής στο BBC το 1978, μόνο το 2% (1,5%) καταλαμβανόταν από γυναίκες.

Το ίδιο ισχύει επίσης στο δημιουργικό / επαγγελματικό επίπεδο, όπου η πρόσβαση σε θέσεις κορυφής είναι πολύ περιορισμένη για τις γυναίκες, εκτός κι αν ο

[8] Ως εκ τούτου, οι ορισμοί κατηγορίας αναθεωρήθηκαν ελαφρώς από την FCC – Ομοσπονδιακή Επιτροπή Επικοινωνιών το 1978.

τομέας δραστηριότητας «γυναικοκρατείται». Έτσι, αν και υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός γυναικών που ηγούνται τμημάτων παιδικών, γυναικείων ή ακόμα και θρησκευτικών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων, καθώς και ένας μεγάλος αριθμός γυναικών που δημοσιεύουν παρόμοια άρθρα στον Τύπο, παραμένουν σχεδόν τελείως αποκλεισμένες από τις επικαιρότητες, τα νέα, το θέατρο, την επιστήμη, τον αθλητισμό.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο το 1975, για παράδειγμα, η Ένωση Κινηματογράφου, Τηλεόρασης και Ενωμένων Τεχνικών (ACCT) βρήκε ότι μόνο το 8% των μελών της που εργάζονταν σε ανεξάρτητες τηλεοπτικές εταιρείες (ITV) ως διευθυντές ή διευθυντές παραγωγής ήσαν γυναίκες. Στην πραγματικότητα αυτή η έρευνα έδειξε ότι σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες, το ποσοστό των ανδρών που έφθανε στην κορυφή της ιεραρχίας ήταν πολύ υψηλότερο από αυτό των γυναικών (ACTT, 1975). Σε έξι διευθύνσεις προγραμμάτων του BBC το 1980, το 16% των παραγωγών ήταν γυναίκες (Baehr, 1980b) ενώ μόνο το 2% των τηλεοπτικών παραγωγών στο ABC (Αυστραλία) ήταν γυναίκες το 1977. Αυτά τα στοιχεία είναι ιδιαίτερα απογοητευτικά, καθώς προκύπτει ότι ο κύριος όγκος του προσωπικού *υποστήριξης* των προγραμμάτων – βοηθοί παραγωγής και γραμματείς παραγωγής – είναι γυναίκες. Δύο ραδιοφωνικοί οργανισμοί με ασυνήθιστα υψηλά ποσοστά γυναικών παραγωγών είναι ο Σουηδικός και ο Σιγκαπουριανός, όπου οι γυναίκες αναλογούν στο 30% και 38% του συνόλου των παραγωγών, αντίστοιχα (Sveriges Radio, 1978, Chong, 1977).

Στη δημοσιογραφία επίσης, οι γυναίκες υπερτερούν στις χαμηλόβαθμες θέσεις αν και η συνολική εικόνα φαίνεται να είναι κάπως καλύτερη από ό,τι στη ραδιοφωνία. Έτσι, περίπου το ένα τέταρτο των θέσεων συντακτών στις Η.Π.Α. λέγεται ότι ανήκει σε γυναίκες (Bowman, 1974) ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο το ποσοστό των γυναικών στις θέσεις συντακτών ανέρχεται στο 28% (Smith, 1978).

Όμως, αυτή η γενική εικόνα επιπλέον επηρεάζεται από τον πολύ μεγάλο αριθμό γυναικείου συντακτικού προσωπικού που συγκεντρώνεται σε παραδοσιακά γυναικείους τομείς. Οι συντάκτες γυναικείων σελίδων στις Η.Π.Α. είναι στην πλειοψηφία τους γυναίκες ενώ κάπου ανάμεσα στο 10% και το 20% είναι άνδρες. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, αν και το 1974 το 22% των γυναικών συντακτών απασχολούνταν σε «γυναικείους τομείς», μόνο το 1% των συντακτών ειδήσεων ήταν γυναίκες. Ακόμα και στα γυναικεία περιοδικά, το συντριπτικά μεγάλο σε αριθμό γυναικείο προσωπικό συχνά εργάζεται υπό τη διεύθυνση ανδρών. Στοιχεία από τις Η.Π.Α. (Strainchamps, 1974), την Ιταλία (Lilli,1976), την Γερμανία και το Βέλγιο (Marzolf, 1977)

επιβεβαιώνουν ότι οι άνδρες εξακολουθούν να διατηρούν τις θέσεις-κλειδιά στη λήψη αποφάσεων στον τομέα αυτό.

Β. Οριζόντιος διαχωρισμός

Εντελώς ανεξάρτητα από το γεγονός ότι πολύ λίγες γυναίκες φθάνουν στην κορυφή σε οποιαδήποτε κατηγορία, υπάρχει μια αξιοσημείωτη συγκέντρωση γυναικών σε ορισμένες θέσεις –συνήθως μικρότερου γοήτρου και με χαμηλές αμοιβές- από τις οποίες η προαγωγή ή η εξέλιξη της καριέρας είναι σχεδόν αδύνατη.

Στον επαγγελματικό/δημιουργικό τομέα, οι περισσότερες γυναίκες βρίσκονται πολύ μακριά από τους σημαντικούς τομείς των ειδήσεων, της επικαιρότητας, της οικονομίας και της πολιτικής. Ακόμα και στο θέατρο, τον αθλητισμό και τη ψυχαγωγία, υποεκπροσωπούνται: αυτοί οι τομείς είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για τα ποσοστά ακροαματικότητας είναι πολύ υψηλά και είναι κρίσιμα για την επιτυχία των περισσότερων οργανισμών μέσων ενημέρωσης. Γενικά, οι γυναίκες είναι εκτοπισμένες σε τομείς που θεωρούνται μόνο μειωμένης σημασίας. Το 1975 Η ACTT στο Ηνωμένο Βασίλειο βρήκε ότι τα μέλη της που ήταν γυναίκες εργάζονταν κατά το συνηθέστερο πρότυπο κυρίως σε εκπαιδευτικά, καλλιτεχνικά και παιδικά προγράμματα..

Το 1980, η μοναδική γυναίκα Διευθύντρια στην τηλεόραση του BBC διηύθυνε το πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης και όλοι οι παραγωγοί και οι υπεύθυνοι παιδικών προγραμμάτων ήταν γυναίκες (αν και ο διευθυντής ήταν άνδρας) σε αντίθεση με τη Διεύθυνση Επικαιρότητας όπου μόνο οι 2 από τους 33 παραγωγούς ήταν γυναίκες ενώ η Διεύθυνση Ειδήσεων δεν είχε καμιά γυναίκα συντάκτη ή ανταποκρίτρια, αν και δύο από τους 14 ρεπόρτερ ήταν γυναίκες (Baehr, 1980b). Στις Η.Π.Α. το 1974, μόνο περίπου 10% του προσωπικού των ειδήσεων στους τηλεοπτικούς και ραδιοφωνικούς σταθμούς ήταν γυναίκες και οι περισσότερες από αυτές ήσαν σε χαμηλόβαθμες συντακτικές εργασίες (Bowman, 1974). Στην Ιαπωνία, το NHK δεν έχει προσλάβει γυναίκα ρεπόρτερ ειδήσεων επί 20 χρόνια και οι γυναίκες φτιάχνουν προγράμματα (περίπου 1% του συνολικού προσωπικού παραγωγών) που αφορούν σχεδόν αποκλειστικά παιδικές εκπομπές ή προγράμματα που ασχολούνται με τη μαγειρική και παρόμοιες δραστηριότητες (Nuita, 1979). Παρόμοια φαίνεται να είναι η κατάσταση και στη Τανζανία. Μία μελέτη αναφέρει

ελάχιστες γυναίκες μηχανικούς, ή στις διευθύνσεις ειδήσεων και επικαίρων της εθνικής ραδιοφωνίας: «οι γυναίκες ασχολούνται κυρίως με γυναικεία και παιδικά προγράμματα» (Mwenda, 1979).

Στο τεχνικό επίπεδο, υπάρχει ένας αμελητέος αριθμός γυναικών σε οποιοδήποτε ραδιοτηλεοπτικό ή κινηματογραφικό οργανισμό οπουδήποτε. Αυτός ο τομέας είναι σχεδόν παγκοσμίως ανδροκρατούμενος. Εξαίρεση αποτελεί η Φινλανδία, όπου το 20% του συνόλου του τεχνικού προσωπικού στη Φινλανδική Ραδιοτηλεόραση ήταν γυναίκες το 1978: οι γυναίκες αποτελούσαν το 42% των διευθυντών ταινιών και το 28% των επιμελητών ταινιών, αν και μόνο η μία από τους 80 χειριστές κάμερας ήταν γυναίκα (Harms, 1978).

Αντίθετα, στη Δυτικογερμανική Ραδιοφωνία το 1975, μόνο 2% των τεχνικών ήχου και 9% των μηχανικών ήταν γυναίκες (Von Welser, στο Bruns1990). Επίσης, το ABC στην Αυστραλία βρήκε ότι το 1977, το 95% του τεχνικού του προσωπικού ήταν άνδρες. Στο Ηνωμένο Βασίλειο το 1975, το A.C.T.T. βρήκε ότι λιγότερο από 10% των γυναικών μελών του ήταν τεχνικοί. Στο B.B.C. το 1978, από 1.158 εργαζόμενους στις ανώτερες βαθμίδες τεχνικών και μηχανικών, μόνο μία ήταν γυναίκα. Ακόμα και στη Σουηδία, μόνο το 9% των γυναικών στη Σουηδική Ραδιοφωνία εργάζονταν σε τεχνικούς τομείς το 1978. Σχεδόν παντού, οι γυναίκες τεχνικοί περιορίζονται στις πολύ χαμηλές βαθμίδες.

Ταυτόχρονα, οι θέσεις γραμματέων και υπαλλήλων γραφείου καταλαμβάνονται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες στα περισσότερα ραδιοτηλεοπτικά μέσα. Στην πραγματικότητα, όταν μιλάμε για «γυναίκες στα μέσα ενημέρωσης», κυρίως αναφερόμαστε σε γυναίκες που εργάζονται ως γραμματείς παραγωγής, προσωπικό «σκρίπτ / ροής προγράμματος» και δακτυλογράφους.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 100% των γραμματέων παραγωγής / βοηθών παραγωγής μεταξύ των μελών του A.C.T.T. ήταν γυναίκες το 1975 και το 82% του γραμματειακού και υπαλληλικού προσωπικού στο BBC ήταν γυναίκες το 1978. Στην Ταϊβάν το 1976, σχεδόν το 90% αυτού του προσωπικού και στα τρία τηλεοπτικά δίκτυα ήταν γυναίκες (Ying, 1977) και τα 83 μέλη του προσωπικού ροής προγράμματος στη Φινλανδική Ραδιοφωνία ήταν γυναίκες το 1978. Στο ABC το 1976, το 58% των γυναικών εργαζομένων ήταν υπάλληλοι γραφείου. Από όλες τις γυναίκες μέλη του ACTT στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 60% είχαν προσληφθεί το 1975 ως βοηθοί παραγωγοί / γραμματείς παραγωγής ή ως προσωπικό ροής προγράμματος.

Αυτά τα γεγονότα αποκτούν ιδιαίτερη σημασία όταν τα δούμε στο πλαίσιο του επιπέδου αποδοχών και εξέλιξης της καριέρας: όχι μόνο τα επαγγέλματα των γυναικών αμείβονται λιγότερο από ότι, για παράδειγμα, τα τεχνικά επαγγέλματα που κυριαρχούνται από τους άνδρες αλλά είναι, πλην των άλλων, «αδιέξοδα» επαγγέλματα, χωρίς ξεκάθαρη πορεία προαγωγής.

Γενικά, οι γυναίκες των μέσων ενημέρωσης έχουν σχετική επιτυχία σε τομείς που είναι λιγότερο ανταγωνιστικοί – εάν, αυτό, πράγματι, μπορεί να χαρακτηριστεί αληθινή επιτυχία. Σε πολλές χώρες, η τηλεόραση έχει μια ιδιαίτερη λάμψη και κύρος, μαζί και με υψηλούς μισθούς, και ο συναγωνισμός για μια θέση στην τηλεόραση είναι ασυνήθιστα έντονος.

Δεν αποτελεί έκπληξη, επομένως, ότι αναλογικά περισσότερες γυναίκες μπορούν να ευρεθούν στα ανώτερα κλιμάκια του ραδιοφωνικού τομέα πολλών εθνικών ραδιοφωνιών. Στον Καναδά, επί παραδείγματι, το 18% των ραδιοφωνικών παραγωγών στο C.B.C. ήταν γυναίκες το 1977, συγκρινόμενο με το 14% των τηλεοπτικών παραγωγών (Εθνική Επιτροπή Δράσης για τη Θέση των Γυναικών, 1978). Το κρατικό ραδιοφωνικό δίκτυο στις Η.Π.Α. το 1974 είχε γυναίκες στο 12% των θέσεων διευθυντών σταθμού (ενώ μόνο 2% στην κρατική τηλεόραση) και στο 19% των θέσεων διευθυντών προγραμμάτων (συγκρινόμενο με το 7% στην τηλεόραση) (Isber and Cantor, 1975). Στην Ταϊβάν η Ραδιοφωνία απασχολεί γυναίκες σε ποσοστό 54% των ρεπόρτερ της και 50% των προϊσταμένων τμημάτων (αυτό σε σύγκριση με το 15% των ρεπόρτερ τηλεόρασης στην Ταϊβάν) (Ying, 1977). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, γυναίκα προΐσταται τώρα σε ένα από τους 4 ραδιοφωνικούς σταθμούς του BBC για πρώτη φορά έως τώρα. Στην Αίγυπτο και τη Γαλλία, τα εθνικά ραδιοφωνικά δίκτυα διοικούνται από γυναίκες.

Στην Ινδία, πολύ περισσότερες γυναίκες βρίσκονται τόσο στην τηλεόραση όσο και στο ραδιόφωνο απ' ό,τι στον Τύπο, για παρόμοιο λόγο. Η κυβερνητική ραδιοφωνία είναι λιγότερο ελκυστική για τους άνδρες εξαιτίας των προοπτικών σχετικά βραδύτερης ανέλιξης που προσφέρει. Έτσι, ενώ υπάρχουν ελάχιστες γυναίκες στον Ινδικό τύπο, περίπου το ένα τέταρτο του συνόλου των εργαζομένων στη ραδιοφωνία είναι γυναίκες, μερικές από τις οποίες έχουν φθάσει σε αρκετά υψηλού επιπέδου διοικητικές θέσεις.

Το τοπικό δημοτικό ραδιόφωνο και η τηλεόραση – ένας αναπτυσσόμενος τομέας πολλών συστημάτων μέσων ενημέρωσης – είναι επίσης ασυνήθιστα ανοιχτός στις γυναίκες κυρίως λόγω του σχετικά χαμηλού κύρους τους μεταξύ των υπολοίπων

μέσων εθνικής εμβέλειας. Η δέσμευση των δημοτικών δικτύων για δημόσια πρόσβαση και μία συνακόλουθη προσπάθεια εκπαίδευσης πολυπληθούς εθελοντικού προσωπικού τείνουν να οδηγήσουν σε συστηματική είσοδο των γυναικών στον προγραμματισμό. Στη Βόρεια Αμερική, αυτοί οι σταθμοί έχουν αξιοσημείωτο ιστορικό στην απασχόληση γυναικών σε επίπεδο στελεχών και διευθυντών (NFCB, 1978). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η πρώτη κοινοτική ομάδα που κέρδισε ένα προνόμιο (franchising) για ένα τοπικό ραδιοφωνικό σταθμό από την Υπηρεσία Ανεξάρτητης Ραδιοφωνίας έχει ενσωματώσει μια παράγραφο στο καταστατικό της σύμφωνα με την οποία δεν θα έχει προκαταλήψεις ή στερεότυπα για τις γυναίκες κι αυτό θα πρέπει εφαρμόζεται στις πολιτικές πρόσληψης, προγραμματισμού και διαφήμισης.

Σε τοπικό επίσης επίπεδο, οι γυναίκες δημοσιογράφοι φαίνεται ότι τα πηγαίνουν αρκετά καλά, αυτό υποστήριξε το 1975 η Αμερικανική Ένωση Εκδοτών Εφημερίδων για τις Η.Π.Α. (Jurney, 1978). Οι γυναίκες εμφανίζουν την τάση να φθάνουν σε υψηλά επίπεδα στις εβδομαδιαίες και τις μικρές ημερήσιες εφημερίδες, κυρίως διότι οι εταιρείες έχουν προσλάβει γυναίκες με περισσότερα προσόντα από αυτά των ανδρών που μπορούν να προσελκυστούν από τους προσφερόμενους χαμηλούς μισθούς.

Οι πολιτισμικοί παράγοντες μπορούν επίσης να διαδραματίσουν ένα σημαντικό ρόλο στην εξελισιμότητα ή τη στασιμότητα των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης. Ενώ θα πίστευε κανείς ότι σε ορισμένες Αφρικανικές χώρες οι γυναίκες αποθαρρύνονται από το να ασχοληθούν με τα επαγγέλματα στα μέσα ενημέρωσης για λόγους ηθικής, παρατηρούμε ότι σε περιοχές της Αφρικής όσο και της Ασίας και της Μέσης Ανατολής, η ραδιοφωνία φαίνεται να αποτελεί έναν ιδιαίτερα ανοιχτό πεδίο πρόσβασης για τις γυναίκες. Στην Αίγυπτο τόσο η κρατική ραδιοφωνία όσο και η κρατική τηλεόραση διοικούνται από γυναίκες, επίσης στη Σιγκαπούρη η ραδιοφωνία διευθύνεται από γυναίκα. Στα Αραβικά Εμιράτα, όπου η απασχόληση των γυναικών γενικά είναι ιδιαίτερα χαμηλή, υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός γυναικών που εργάζονται στα τμήματα παραγωγής των μέσων ενημέρωσης. Το 1975, παραδείγματος χάρη, η τηλεόραση του Κατάρ είχε μία γυναίκα σκηνογράφο, ενώ η τηλεόραση της Ιορδανίας είχε ένα σχετικά υψηλό ποσοστό γυναικών στο προσωπικό ειδήσεων και παραγωγών (Anderson, 1975).

2.6.3 Αμοιβές και συνθήκες εργασίας των γυναικών στα Μέσα Ενημέρωσης

Είναι σαφές ότι δεν είναι εύκολο στις περισσότερες περιπτώσεις για τις γυναίκες να αποκτήσουν πρόσβαση στα μέσα ενημέρωσης και όσες αποκτούν πρόσβαση βρίσκονται συχνά σε καθαρά μειονεκτική θέση – από άποψη αμοιβών και ευκαιριών για προαγωγή και εξέλιξη– σε σύγκριση με τους άνδρες.

Θεωρητικά θα μπορούσε να ειπωθεί, ότι σχεδόν όλα τα μέσα ενημέρωσης σέβονται την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Όμως, στην πράξη μόνο για ένα μικρό ποσοστό γυναικών που απασχολούνται στα μέσα ενημέρωσης, μπορούμε πραγματικά να πούμε ότι καλύπτονται από τις πολιτικές ίσης αμοιβής. Αυτό συμβαίνει κυρίως λόγω του μαζικού κάθετου και οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού που παρατηρείται στα μέσα ενημέρωσης. Όταν οι περισσότερες γυναίκες εργάζονται σε επίπεδα ή σε κατηγορίες όπου υπάρχουν ελάχιστοι ή καθόλου άνδρες, η ίση αμοιβή χάνει την έννοιά της.

Ένας ακόμη παράγοντας ανισότητας μπορεί να θεωρηθεί ο σχετικά σημαντικός αριθμός ελευθέρων επαγγελματιών που εργάζονται στα μέσα ενημέρωσης. Σε αυτές τις περιπτώσεις τα επίπεδα αποδοχών και μισθών μπορεί να διαφέρουν τρομακτικά και συχνά κλείνονται άτυπες συμφωνίες στη βάση του τι θεωρείται «αποδεκτό». Γενικά, οι γυναίκες τείνουν να «αποδέχονται» μικρότερες αμοιβές ευκολότερα από ό,τι οι άνδρες.

Δεν προκαλεί επομένως έκπληξη, ότι στο Δίκτυο Ραδιοφωνίας των Η.Π.Α. το 1975 το 65% των γυναικών βρέθηκαν να κερδίζουν λιγότερα από $ 9.000 το χρόνο σε σύγκριση με 25% των ανδρών (Isber and Cantor, 1975), ή ότι στο CBC του Καναδά, οι γυναίκες το 1974 (κέρδιζαν, κατά μέσο όρο, ένα τέταρτο λιγότερα απ' ό,τι οι άνδρες CBC, 1975). Επίσης, στο Ηνωμένο Βασίλειο οι αποδοχές του 45% των ανδρών μελών του ACCT υπερέβαιναν τις 3.000 λίρες το χρόνο σε σύγκριση με το 17% των γυναικών μελών.

Μέρος της διαφοράς μπορεί άνετα να αποδοθεί στο γεγονός ότι περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες, εργάζονται για σχετικά σύντομα χρονικά διαστήματα σε χαμηλά επίπεδα πριν αποχωρήσουν για να αποκτήσουν παιδιά. Το γεγονός αυτό μειώνει σημαντικά το μέσο όρο των μισθών των γυναικών.

Ίσως πιο εκπληκτικό είναι το γεγονός ότι το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στη μακροπρόθεσμη απασχόληση στα μέσα ενημέρωσης διευρύνεται στη διάρκεια της καριέρας. Στο CPB, παραδείγματος χάριν, ενώ οι γυναίκες αύξησαν τους μισθούς τους στο δεκαπενταπλάσιο, οι άνδρες τους αύξησαν στο τριακονταπλάσιο, σε διάστημα τριάντα ετών. Μία έρευνα για τις γυναίκες στον Νορβηγικό Τύπο το 1973, έδειξε ότι, παρά το γεγονός ότι η γενική παιδεία των γυναικών δημοσιογράφων ήταν συχνά υψηλότερη από εκείνη των ανδρών, είχαν, κατά μέσο όρο, χαμηλότερους μισθούς (Συμβούλιο Ισότητας της Νορβηγίας, 1980).

Αυτή η κατάσταση είχε την προέλευσή της σε δύο αλληλοσχετιζόμενες αιτίες. Αφενός, οι γυναίκες συνήθως περιορίζονται σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής σε λιγότερων απαιτήσεων – επομένως χαμηλοαμειβόμενες – εργασίες. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, παραδείγματος χάριν, οι πιο χαμηλοαμειβόμενες εργασίες στην τηλεόραση είναι κόπτης και συνενωτής φιλμ, στην παραγωγή ταινιών είναι ελεγκτής, ιχνογράφος / σχεδιαστής και κολορίστας (όλα τα επαγγέλματα στον σχεδιασμό κινουμένων σχεδίων και διαγραμμάτων), όλα αυτά τα επαγγέλματα ασκούνται κυρίως από γυναίκες.

Επιπλέον, τα περισσότερα «γυναικεία» επαγγέλματα δεν προσφέρουν στις γυναίκες δεξιότητες που θεωρούνται εφόδια για εργασία σε άλλους τομείς των μέσων ενημέρωσης ή σε ανώτερες θέσεις. Οι περισσότερες γραμματειακές θέσεις είναι «αδιέξοδα» επειδή η εμπειρία που αποκτάται σ' αυτές δεν θεωρείται ότι έχει σχέση με οποιαδήποτε άλλη θέση. Μερικές γυναίκες, εργαζόμενες ως γραμματείς παραγωγής με την ελπίδα να μετακινηθούν στην παραγωγή, βρίσκουν τον εαυτό τους αιώνια χαρακτηρισμένο ως γραμματέα, αν και στη φύση των πραγμάτων που έχουν αποκομίσει υπάρχουν πάρα πολλές γνώσεις σχετικά με τις διαδικασίες παραγωγής.

Η δεύτερη βασική αιτία των μισθολογικών διαφορών συνδέεται με τη χαμηλή αξία που αποδίδεται στις ικανότητες των γυναικών ακόμα και σε περιπτώσεις όπου αυτές έχουν αποκτηθεί με κανονική εκπαίδευση. Οι δεξιότητες που τυπικά απαιτούνται στην εργασία του βοηθού ροής (προγράμματος) και παραγωγής όπως είναι η χειρωνακτική επιδεξιότητα, η δακτυλογράφηση και οι πολλές οργανωτικές ικανότητες όχι μόνο αποφέρουν μικρότερα έσοδα αλλά χαίρουν χαμηλής εκτίμησης. Αυτό αποτελεί ένα τόσο δεδομένο γεγονός που οι εργοδότες σπάνια διερωτώνται γιατί, για παράδειγμα, γυναίκες περιγράφονται ως έχουσες «μόνο δακτυλογράφηση» ως προσόν όταν αυτό απαιτεί πραγματικά περισσότερη εκπαίδευση απ' ό,τι πολλές «ανδρικές» εργασίες στην, ας πούμε, εμφάνιση και τύπωση του φιλμ.

Είναι εμφανές ότι δεν υπάρχει σωστός τρόπος για να αποφασίσουμε δίκαια ποιες δεξιότητες είναι σπουδαιότερες σε ένα τέτοιο αχανή τομέα όπως η απασχόληση στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Αυτό που είναι όμως άδικο είναι ότι οι αξίες που προσάπτονται σε δεξιότητες καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από το φύλο. Η μοναδική αληθινή λύση μακροπρόθεσμα θα μπορούσε να είναι η διάβρωση του καταμερισμού των εργασιών βάσει του φύλου, όπως ακριβώς είναι και ο στόχος του Προγράμματος Ισότητας στη Σουηδική Ραδιοφωνία.

2.6.4 Συνθήκες που δημιουργήθηκαν για να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες των ανδρών

Η διάρθρωση των επαγγελμάτων και οι συνθήκες εργασίας σε όλα τα μέσα ενημέρωσης σχετίζονται πολύ περισσότερο με το εργασιακό πρότυπο και τις ανάγκες των ανδρών παρά των γυναικών. Τα μέσα ενημέρωσης προσδοκούν και απαιτούν γρήγορη εξέλιξη καριέρας.

Σε ένα κόσμο όπου το «ταλέντο» και η δύναμη είναι σημαντικά, προσδοκάται από τους ανθρώπους να πλησιάσουν την κορυφή της κλίμακας επαγγελματικής ανέλιξης περίπου στην ηλικία των 35 ετών. Τα νιάτα εκτιμώνται ιδιαίτερα. Αυτό είναι όμως πολύ δύσκολο για τις γυναίκες πολλές από τις οποίες στερούνται τις ευκαιρίες προαγωγών που έχουν οι άνδρες στην ηλικία που οι γυναίκες μένουν στο σπίτι για να μεγαλώσουν τα παιδιά τους. Ακόμη κι αν επιστρέψουν στη δουλειά τους γρήγορα, θεωρείται δεδομένο ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις είναι πάρα πολύ βαριές για τις ίδιες ώστε τις επιτρέψουν να ανταπεξέλθουν στις αυξημένες απαιτήσεις μιας ανώτερης θέσης. Ακόμα και αν δεν έχουν παιδιά και δεν σκοπεύουν ποτέ να αποκτήσουν υπάρχει από την πλευρά των εργοδοτών η τάση να τις προσπερνούν με την υπόθεση ότι σύντομα θα αποχωρήσουν.

Το γεγονός ότι η ραδιοφωνία ιδιαίτερα, αλλά και ο κινηματογράφος και ο τύπος βασίζονται σε ταχέως εξελισσόμενες τεχνολογίες και ότι τα προϊόντα τους υπόκεινται σε γρήγορες αλλαγές του γούστου και της μόδας, σημαίνει ότι οι γυναίκες που έχουν διακόψει την εργασία τους για δύο ή τρία χρόνια προκειμένου να αποκτήσουν παιδιά θεωρείται ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να επανενταχθούν με επιτυχία. Σε μια τέτοια περίπτωση, η παροχή παιδικών σταθμών ή υπηρεσιών φύλαξης παιδιών στο χώρο εργασίας θα μείωνε κατά πολύ τα προβλήματα τω

γυναικών. Τέτοιες διευκολύνσεις είναι σχεδόν ανύπαρκτες, αν και διάφορες ερευνητικές ομάδες που έχουν εξετάσει την απασχόληση των γυναικών στην Αυστραλία, τον Καναδά και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν υποβάλει προτάσεις όσον αφορά την δημιουργία παιδικών σταθμών στο χώρο εργασίας.

Ένα άλλο θέμα που απασχολεί πολλές εργαζόμενες μητέρες είναι το χρονικό διάστημα της άδειας μητρότητας. Η παροχή αδειών μητρότητας σε πολλούς οργανισμούς είναι μικρότερη από ό,τι συνιστάται από την πολιτεία. Το BBC, παραδείγματος χάρη, δίνει άδεια 13 εβδομάδων μετ' αποδοχών, ενώ το Βρετανικό κράτος συστήνει 29 (Επιτροπή Annan, 1977). Η άδεια πατρότητας – αν και συστήνεται συχνά – είναι σχεδόν άγνωστη. Στη Σουηδία, όπου παρέχονται επίσης παιδικοί σταθμοί, η άδεια πατρότητας βέβαια ισχύει. Στο Ηνωμένο Βασίλειο οι *The Times* δίνουν στους άνδρες δημοσιογράφους άδεια πατρότητας δύο εβδομάδων, ενώ οι *Sunday Times* δίνουν τρεις – σε συμμόρφωση με το νόμο.

Για τους λόγους που περιγράψαμε παραπάνω, οι γυναίκες με παιδιά συχνά αναγκάζονται να εργαστούν ως ελεύθεροι επαγγελματίες στα μέσα ενημέρωσης. Αυτή είναι η μοναδική μορφή εργασίας «μερικής απασχόλησης» που μπορεί να συναντάται σε πολλούς οργανισμούς. Το 1975, ο ACTT στο Ηνωμένο Βασίλειο βρήκε ότι το 47% των γυναικών μελών ελευθέρων επαγγελματιών ανέφερε ότι απασχολούνταν στα μέσα ενημέρωσης με αυτόν τον τρόπο λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων που τις εμπόδιζαν να αναλάβουν εργασία πλήρους απασχόλησης. Αντίθετα, κανείς από τους άνδρες ελεύθερους επαγγελματίες δεν έδωσε τέτοια αιτιολογία. Συνεπώς, προκύπτει ότι, μόνο ως ελεύθεροι επαγγελματίες μπορούν οι γυναίκες να βρουν εργασία στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Αλλά η εργασία του ελεύθερου επαγγελματία έχει πολλά μειονεκτήματα. Συνήθως αυτή η μορφή εργασίας περιλαμβάνει πολλές ώρες εργασίας και αρκετά ταξίδια. Επιπλέον, υπάρχουν πολλοί τομείς στα μέσα ενημέρωσης οι οποίοι δεν προβλέπουν συνεργασία με ελεύθερο επαγγελματία.

Το γεγονός ότι οι γυναίκες φέρουν το διπλό φορτίο οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, καθιστά δύσκολο για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες να έχουν την ελευθερία να εργαστούν σε ευέλικτο ωράριο ή να κάνουν τα ταξίδια που απαιτούνται από πολλές εργασίες στα μέσα ενημέρωσης.

Σε ένα τομέα όπου η ελαστικότητα είναι συχνά κρίσιμη οι γυναίκες αναπόφευκτα υστερούν όταν πρόκειται για προαγωγή στην καριέρα τους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, παραδείγματος χάρη μόνο το 24% των γυναικών μελών του

ACTT με παιδιά συγκριτικά με το 51% των ανδρών με παιδιά, εργάστηκαν υπερωριακά. Και ενώ το 84% των γυναικών χωρίς παιδιά (συγκρινόμενες με το 80% των ανδρών) δεν πήραν καθόλου άδεια για οικογενειακούς λόγους, το ποσοστό αυτό έπεσε στο 63% των γυναικών με παιδιά κάτω των 5 ετών.

Στις περισσότερες χώρες, εάν κάποιος πρέπει να μείνει σπίτι για να φροντίσει ένα άρρωστο παιδί αυτός είναι η σύζυγος. Συνεπώς, είναι η εργασία της συζύγου που υποφέρει. Πάλι, η Σουηδία έχει εισαγάγει μέτρα για την καταπολέμηση της κατάστασης αυτής: μεταξύ τους, οι γονείς μπορούν να πάρουν άδεια δώδεκα ημερών το χρόνο για να φροντίσουν τα παιδιά τους. Η Σουηδική Κυβέρνηση έχει ενεργά προωθήσει την έννοια της οικογένειας η οποία συντηρείται (οικονομικά) από δύο άτομα όπου και οι δύο γονείς μοιράζονται τις ευθύνες για το σπίτι και τα παιδιά.

2.6.5 Οι γυναίκες στα συνδικαλιστικά όργανα των μέσων ενημέρωσης

Η δύναμη της δραστηριότητας των συνδικαλιστικών φορέων ποικίλλει στις διάφορες χώρες και στους διάφορους οργανισμούς μέσων ενημέρωσης. Σε μερικούς τομείς επίσημοι συνδικαλιστικοί φορείς δεν υπάρχουν. Σε άλλους υπάρχει πολιτική «κλειστού επαγγέλματος», γεγονός που καθιστά αδύνατο για άτομα που δεν είναι μέλη της ένωσης να εργαστούν σε συγκεκριμένες εργασίες ή οργανισμούς.

Αυτή είναι η κατάσταση, παραδείγματος χάρη, στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου είναι αδύνατο να εργαστεί κανείς ως δημοσιογράφος χωρίς να είναι μέλος της Εθνικής Ένωσης Δημοσιογράφων (NUJ) ή σε διάφορους τομείς της βιομηχανίας κινηματογράφου και τηλεόρασης χωρίς να είναι μέλος του ACTT. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι γυναίκες που εργάζονται στα μέσα ενημέρωσης πρέπει να εγγραφούν στο σωματείο. Σε άλλες, έχουν μεγαλύτερη ελευθερία. Γενικά, όμως, οι γυναίκες έχουν κακό παρελθόν *ενεργούς* συμμετοχής στο σωματείο.

Στη Δανία, για παράδειγμα, όπου σχεδόν όλοι οι απασχολούμενοι στα μέσα ενημέρωσης ανήκουν σε συνδικάτο, μόνο το 15% των ενεργών μελών της ένωσης των δημοσιογράφων είναι γυναίκες. Αν και στη Σοβιετική Ένωση εκτιμάται ότι τουλάχιστον οι μισοί από τους εργαζόμενους στα μέσα ενημέρωσης είναι γυναίκες, η συμμετοχή των γυναικών στην Ένωση των Δημοσιογράφων ανέρχεται στο 40%. Στην Ένωση Δημοσιογράφων Βουλγαρίας, το 24% είναι γυναίκες και μόνο το 2% αυτών

βρίσκονται στα διοικητικά όργανα της Ένωσης. Από τα δεκαεννέα διαφορετικά επαγγελματικά τμήματα της Ένωσης, τα τρία διοικούνται από γυναίκες. Στην Ελλάδα το 5% των μελών της Ένωσης Συντακτών Ημερησίου Τύπου είναι γυναίκες ενώ η ένωση για τον περιοδικό τύπο έχει 15% ποσοστό συμμετοχής γυναικών[9].

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι άνδρες έχουν τις διπλάσιες πιθανότητες απ' ό,τι οι γυναίκες να αποκτήσουν θέσεις κύρους στο ACTT και έχουν 20% περισσότερες πιθανότητες να παρακολουθήσουν συσκέψεις της Ένωσης.

Από την άλλη πλευρά, σε μέρη του κόσμου όπου η έννοια του συνδικαλισμού είναι λιγότερο αναπτυγμένη, οι γυναίκες που εργάζονται στα μέσα ενημέρωσης έχουν αρχίσει να οργανώνονται σε ομάδες - όπως ο Σύλλογος Γυναικών Δημοσιογράφων Γκάνας, που ιδρύθηκε το 1975 – προκειμένου να προωθήσουν την επαγγελματική τους εξέλιξη και εκείνη των γυναικών γενικότερα μέσα από τα μέσα ενημέρωσης. Το Παναφρικανικό Σωματείο και το Σωματείο Γυναικών Δημοσιογράφων Καραϊβικής έχουν επίσης κινητοποιηθεί.

Όμως, σε μερικές χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο υπάρχει μια γενικότερη αρνητική στάση έναντι των αποκλειστικά γυναικείων συνδικάτων, με το αιτιολογικό ότι αυτά οδηγούν σε παροχέτευση των γυναικείων ζητημάτων σε λιγότερο ισχυρά φόρουμ συζητήσεων. Γι' αυτό το λόγο, το ACTT απέσυρε την υποστήριξή του από το Συνέδριο της Συνδικαλιστικής Ένωσης Γυναικών το 1973.

Είναι σαφές ταυτόχρονα, ότι τα συνδικάτα γυναικών μπορούν να έχουν μια θετική επίπτωση. Ο Αμερικανικός Συνασπισμός Εργατικών Συνδικάτων Γυναικών (CLUW), για παράδειγμα, ενθάρρυνε τις εργαζόμενες γυναίκες να δώσουν φωνή στις απαιτήσεις τους με αποτέλεσμα οι αρμόδιοι των συνδικάτων να ανταποκριθούν, γεγονός που φαίνεται ότι είχε αποτέλεσμα στην ανδρική ηγεσία των συνδικάτων. Το 1977 οι Εργαζόμενοι στα Μέσα Επικοινωνίας της Αμερικής δεσμεύτηκαν στο να αποτελέσει τομέα προτεραιότητας η αναβάθμιση της θέσης και των μισθών των εργαζομένων γυναικών (Newland, 1979).

Οι γυναικείες ομάδες που υπάρχουν *μέσα* σε ανδροκρατούμενα συνδικάτα μπορούν επίσης να ασκήσουν πιέσεις και να επιφέρουν σημαντικά αποτελέσματα. Το 1972, παραδείγματος χάρη, μέλη του βρετανικού NUJ που ανήκαν στην ομάδα «Γυναίκες στα Μέσα Ενημέρωσης», έπεισαν την Ένωση να ιδρύσει μια Επιτροπή για

[9] Πληροφορίες από ιδιωτικές επαφές με τη Nelya Ramazanova, Εκδότρια του περιοδικού, *Η Σοβιετική Γυναίκα,* Μάϊος 1979. Sonya Bakish, Αρχισυντάκτρια, *Οι Γυναίκες Σήμερα* (Βουλγαρία), Ιανουάριος 1979. Κ. Στασινοπούλου, Εθνικό Συμβούλιο Ελληνίδων Γυναικών, Δεκέμβριος 1978.

την Ισότητα προκειμένου να διερευνηθεί η θέση της δημοσιογραφίας υπό την έννοια ότι η αρχή της ίσης αμοιβής και οι ίσες ευκαιρίες δεν υφίστανται στην πράξη. Βέβαια η ίδρυση μιας Επιτροπής Ισότητας δεν κάνει απαραίτητα τη διαφορά. Το 1977 μία έρευνα του NUJ για τη θέση των γυναικών στις εφημερίδες βρήκε ότι εξακολουθούσαν να υπάρχουν ευρύτατα διαδεδομένες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών (Smith, 1978).

Πολλά σωματεία από παλαιότερα έχουν υποστηρίξει πολιτικές που έχουν λειτουργήσει είτε για να αποκλειστούν οι γυναίκες από κάποιους τομείς ή για να τις περιοριστούν σε ξεχωριστές επαγγελματικές κατηγορίες, όπου θα μπορούσαν να διαπραγματευτούν διαφορετικά ύψη αμοιβών. Σε πολλά μέσα μαζικής ενημέρωσης, η ανασφάλεια για τη θέση εργασίας είναι ιδιαίτερα έντονη επειδή ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων προσλαμβάνεται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Είναι επίσης ένας τομέας όπου – για ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων – οι υποψήφιοι σε μεγάλο αριθμό υπερβαίνουν τις κενές θέσεις.

Έχοντας υπό όψη αυτά τα δεδομένα, δεν είναι ίσως άξιο απορίας που το ζήτημα της ισότητας δεν τίθεται σε προτεραιότητα από τα αρσενικά μέλη των συνδικάτων, ειδικά όταν οι διοικήσεις μπορούν να επιχειρηματολογήσουν ότι τα απαραίτητα μέτρα για τη βελτίωση των επαγγελματικών ευκαιριών για τις γυναίκες (παροχή βρεφονηπιακών σταθμών, εξίσωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, άδεια μητρότητας κ.ο.κ.) προϋποθέτουν οικονομικές επιβαρύνσεις, οι οποίες θα έχουν επίπτωση στις ευκαιρίες απασχόλησης των ίδιων των ανδρών.

2.6.6 Διακρίσεις στην πρόσληψη και ανέλιξη

Υπάρχουν μερικά παραδείγματα ολόκληρων τομέων στα μέσα ενημέρωσης, οι οποίοι είναι απλώς απαγορευμένοι στις γυναίκες και όπου στις γυναίκες λέγεται ανοιχτά ότι δεν χρειάζεται να υποβάλουν αίτηση. Στην Ιαπωνία παραδείγματος χάρη, ένας εμπορικός ραδιοφωνικός σταθμός (TBS) απλώς δεν έχει προσλάβει καμιά γυναίκα από το 1963. Η συνολική απασχόληση των γυναικών στις εφημερίδες στην Ιαπωνία (συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων γραφείου και των τηλεφωνητριών) μειώθηκε κατά το ένα τρίτο ανάμεσα στο 1957 και το 1964, αντανακλώντας έτσι μια πολιτική μη πρόσληψης γυναικών.

Αν και η πρόσληψη γυναικών στους περισσότερους τομείς του Ιαπωνικού τύπου και ραδιοφωνίας είναι τώρα επίσημα ανοιχτή, παρ' όλα αυτά επικρατεί μια γενικότερη αρνητική νοοτροπία. Η «ποσόστωση» της Ραδιοφωνικής Υπηρεσίας του Kyoto για την πρόσληψη γυναικών ως ρεπόρτερ σημαίνει ότι γυναίκα προσλαμβάνεται περίπου κάθε πέντε χρόνια. Το 1976, το NHK (η Ιαπωνική Ραδιοφωνία) προσέλαβε ογδόντα άνδρες από 2.000 υποψηφίους (4%) και μία γυναίκα από 600 υποψήφιες (0,2%). Το 1975 η *Asahi Shinbun* – μία από τις τρεις μεγαλύτερες εφημερίδες της Ιαπωνίας – προσέλαβε τριπλάσιους άνδρες από ό,τι γυναίκες υποψηφίους, παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες είχαν αισθητά καλύτερα αποτελέσματα στις γραπτές εξετάσεις σε σχέση με τους άνδρες κατά τον πρώτο γύρο της διαδικασίας επιλογής (Iwao, 1977).

Είναι, όμως, δύσκολο να αποδειχθούν οι διακρίσεις με τρόπο αδιαμφισβήτητο. Αν και μια σχετικά πρόσφατη μελέτη από την Επιτροπή Τύπου στην Ινδία για τη θέση των γυναικών δημοσιογράφων στη Νότια Ινδία, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το 99% των εφημερίδων κάνουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, η Επιτροπή παραδέχθηκε ότι δεν μπορούσε να υπάρξει πλήρως *τεκμηριωμένη* απόδειξη για κάτι τέτοιο. Όμως, παρότι υπάρχουν 225 επαγγελματικά εκπαιδευμένες γυναίκες με πτυχία και διπλώματα μόνο 60 γυναίκες απασχολούνται ως ασκούμενες δημοσιογράφοι στην περιοχή και το αυτό το γεγονός πρέπει να θεωρηθεί σημαντικό (Chabbra, 1980).

Σε εξειδικευμένες επαγγελματικές κατηγορίες, οι γυναίκες παραμένουν αποκλεισμένες, είτε συνειδητά ή παρά τη θέλησή τους. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους τεχνικούς τομείς. Στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, το BBC προσέλαβε γυναίκες σε θέσεις τεχνικών και μηχανικών, αλλά μετά τον πόλεμο

αυτοί οι τομείς κυριαρχήθηκαν από τους άνδρες για άλλη μια φορά. Το 1973, ως αποτέλεσμα των πιέσεων των συνδικάτων, *όλα* τα επαγγέλματα άνοιξαν για τις γυναίκες (Croasdell, 1975).

Όμως, πολλές γυναίκες παρέμειναν και μερικές εξακολουθούν να παραμένουν ανυποψίαστες για το ότι θα μπορούσαν τώρα να υποβάλουν αίτηση για όλες τις θέσεις εργασίας. Και αντίθετα με μία δημόσια/κρατική δέσμευση για να «ενθαρρυνθούν θετικά» οι γυναίκες ώστε να υποβάλλουν αιτήσεις σε τομείς όπου είχαν υποεκπροσωπηθεί από άνδρες ή δεν είχαν εκπροσωπηθεί καθόλου από γυναίκες, το BBC αρνείται να σημειώσει σε αγγελίες για εργασία ότι «τώρα μπορούν και γυναίκες να υποβάλουν αίτηση για θέση εργασίας που άλλοτε απευθυνόταν μόνο σε άνδρες (ABS, 1975).

Ένα επιπλέον πρόβλημα προκύπτει σχετικά με τα κείμενα των αγγελιών για προσλήψεις καθώς πολλά από αυτά είναι γεμάτα στερεότυπα φύλου (Kaplan, 1987). Υπάρχουν αγγελίες οι οποίες αναφέρονται σε πιθανούς υποψήφιους αποκλειστικά με την αντωνυμία αρσενικού γένους («αυτός»), ή που περιγράφει ορισμένες μορφές εργασίας μόνο με εικόνες ανδρών, ή μόνο γυναικών μεταφέροντας έτσι στους αναγνώστες το μήνυμα ότι «δεν χρειάζεται να υποβάλει αίτηση καμιά γυναίκα» (ή, «κανείς άνδρας», στην περίπτωση εργασιών γραμματειακής φύσεως). Οι ονομασίες ορισμένων εργασιών – εικονολήπτης (cameraman) ή κοπέλα της ροής προγράμματος – αποτελούν κοινή παραδοχή ότι αυτή η εργασία μπορεί ή πρέπει, να γίνεται είτε μόνο από άνδρες ή μόνο από γυναίκες. Όλα αυτά αλλάζουν, βέβαια, σε πολλές χώρες όπου η νομοθεσία έχει επέμβει για να δυσχεράνει αυτό το είδος απροκάλυπτης δήλωσης.

2.6.7 Επαγγελματικές πεποιθήσεις και ιδεολογίες στα Μέσα Ενημέρωσης

Είναι εμφανές ότι, η απομάκρυνση των προαναφερθέντων εμποδίων με νομοθετικές ρυθμίσεις είναι ανεπαρκής. Για παράδειγμα, το 1973, το BBC εξέδωσε μία ανακοίνωση με τίτλο «Οι γυναίκες στο B.B.C.» η οποία προέβλεπε τρία πράγματα: 1) όλες οι θέσεις εργασίας στο B.B.C. θα ήταν εφεξής ανοιχτές στις γυναίκες, 2) θα δινόταν στις γυναίκες «μια θετική ευκαιρία να δείξουν αν είναι σε θέση να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους ικανοποιητικά σε τομείς που φαίνονται

κατάλληλοι για τα ταλέντα και προσόντα τους αλλά στους οποίους σπάνια αν όχι ποτέ αυτές είχαν διοριστεί, 3) θα λαμβάνονταν μέτρα για να διασφαλιστεί ότι το γυναικείο δυναμικό είχε πάντοτε εξίσου θετική ενθάρρυνση και εξέλιξη με τους άνδρες, ιδιαίτερα σε ανώτερες θέσεις (B.B.C., 1973). Εντούτοις, έως το 1976 η θέση των γυναικών στο BBC και η απασχόλησή τους σε θέσεις-κλειδιά, έμοιαζε σχεδόν απαράλλαχτη με εκείνη που ήθελε να αλλάξει η δήλωση του 1973. Συγκεκριμένα, δεν είχαν προσφερθεί «θετικές ευκαιρίες» ούτε είχαν ληφθεί «μέτρα»: τα μέτρα δεν είχαν προχωρήσει πέρα από την απλή απομάκρυνση των τυπικών εμποδίων (Driver, 1976).

Η δυσκολία κατάργησης των περιορισμών στην πρόσληψη και προώθηση των γυναικών είναι περιβόητη. Θετικές δράσεις σαν κι αυτή που υπονοείτο στη δήλωση του BBC προϋποθέτει προτιμησιακή αντιμετώπιση των γυναικών και ενδέχεται να έχουν επιτυχία. Φαίνεται ότι μέσα στην ανδρική ατμόσφαιρα που επικρατεί στα περισσότερα μέσα ενημέρωσης, είναι πρακτικά δύσκολο να τα βγάλουν πέρα οι γυναίκες.

Τέτοια πιθανή απροκάλυπτη διάκριση κατά των ανδρών είναι ευκολότερο να επικριθεί από ό,τι οι πραγματικές αλλά ανεπαίσθητες μορφές διακρίσεων κατά των γυναικών, που έχουν την προέλευσή τους σε διάφορες πεποιθήσεις για τις γυναίκες, τις ικανότητες και τα κίνητρα των γυναικών.

Στην Ιαπωνία, οι αιτίες για τη μη πρόσληψη γυναικών στα μέσα μαζικής ενημέρωσης περιστρέφονται γύρω από τις οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών (Nuita, 1979). Είναι αυτή η αντίληψη που επικρατεί, ότι οι γυναίκες έχουν πρωταρχικό σκοπό τους το σπίτι, τα παιδιά, είναι συναισθηματικές και διανοητικά κατώτερες από τους άνδρες αν όχι αναποτελεσματικές, και η οποία υπογραμμίζει την ανησυχία που επιδεικνύουν οι εργοδότες σε ολόκληρο τον κόσμο σχετικά με την πρόσληψη και απασχόληση των γυναικών. Περιπτώσεις γυναικών που ερωτώνται κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων για τις προσωπικές και οικογενειακές τους δεσμεύσεις είναι απόλυτα τεκμηριωμένες ενώ αυτό δε φαίνεται να συμβαίνει στους άνδρες. Είναι επίσης σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι οι συνεντεύξεις για θέσεις στα μέσα ενημέρωσης σχεδόν πάντοτε διεξάγονται από άνδρες. Η εμπειρία μιας Βρετανίδας σε μια επιτροπή επιλογής για τη θέση του εκπαιδευόμενου διευθυντή ταινιών αντικατοπτρίζει την αντίληψη που επικρατεί σε κάποιες εταιρείες και σε ορισμένους εργοδότες. «Ήμουν παντρεμένη αλλά προτίμησα να χρησιμοποιήσω το πατρικό μου όνομα. Ένας άντρας εκεί δεν μπορούσε να το 'χωνέψει'. Δεν τον ενδιέφερε τίποτα άλλο». «Γιατί;» είπε «δεν χρησιμοποιείτε το όνομα του συζύγου

σας; Είσαστε λοιπόν απ' αυτές που θα έκαιγαν το σουτιέν τους; Και πώς θα ονομάσετε τα παιδιά σας όταν αποκτήσετε;» «Οργίστηκα τόσο πολύ που δάκρυσα … Δεν πήρα τη θέση» (Burnie, 1980).

Πεποιθήσεις και απόψεις που καλλιεργούν τις διακρίσεις αποτελούν μέρος μιας ανδρικής επαγγελματικής ιδεολογίας, η οποία προβάλλει ως επιχείρημα ότι πολλές θέσεις εργασίας στα μέσα ενημέρωσης απαιτούν προσόντα τα οποία δεν διαθέτουν οι γυναίκες. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το ACTT (1975) βρήκε ότι τα απαραίτητα προσόντα, τα οποία λέγεται συχνότερα ότι στερούνται οι γυναίκες, ήταν η σωματική δύναμη, η σωματική ευκινησία, η ικανότητα «χειρισμού μηχανημάτων», η προθυμία να εργαστούν σε σκοτεινό ή βρώμικο περιβάλλον, η ικανότητα άσκησης εξουσίας και μια μονόπλευρη αφοσίωση στη δουλειά. Υπάρχουν άφθονα ερευνητικά δεδομένα που δείχνουν ότι αυτές οι υποτιθέμενες ανεπάρκειες έχουν μικρή σχέση με την πραγματικότητα (βλ. παράδειγμα CBC, 1975). Ακόμα και η σχετική σωματική δύναμη έχει μικρότερη σημασία καθώς στη βιομηχανία εισάγεται ελαφρύς εξοπλισμός.

Ίσως ακόμα βαθύτερα ριζωμένη – και συνεπώς πιο καταστροφική – είναι η πεποίθηση ότι η είσοδος γυναικών σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα θα διαταράξει τις εργασιακές σχέσεις. Ο φόβος ότι οι γυναίκες θα λειτουργούν απλώς ως σεξουαλικός περισπασμός στη σοβαρή εργασία που επιτελείται από τους άνδρες, υπογραμμίζει την ανησυχία της διοίκησης σχετικά με την πρόσληψη γυναικών, έχει εντοπιστεί από μελέτες που διεξήχθησαν στις Η.Π.Α., τον Καναδά, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Αυστραλία (Isber and Cantor, 1975, CBC, 1975, ACTT, 1975, ABC, 1977).

Το πρόβλημα είναι ότι από τη στιγμή που οι γυναίκες βρεθούν στο επάγγελμα αυτή η προκατάληψη μπορεί να τις ακολουθεί. Μία Βρετανίδα τεχνικός φιλμ αντιμετώπισε αυτό το πρόβλημα:

> «Ολόκληρη η ομάδα συνήθιζε να ξεγλιστράει στην παμπ για μεσημεριανό και ποτέ δεν με προσκάλεσαν. Η κατάσταση έφτασε στο αποκορύφωμά της τα Χριστούγεννα. Δεν με προσκάλεσαν στο γεύμα για όλους τους τεχνικούς». Με δάκρυα, πήγε στο γραφείο του αρχισυντάκτη. Μουρμούρισε κάτι για λίγο και είπε ότι τα παιδιά δεν θα μπορούσαν να αισθάνονται άνετα με εκείνην ανάμεσά τους και ότι αυτό δεν θα άρεσε στις γυναίκες τους… «Και θα αισθανθείς αμηχανία με τα ανέκδοτα», πρόσθεσε σαν ακαταμάχητο επιχείρημα. Παραδόξως, μετά απ' αυτό οι άνδρες άρχισαν να τη δέχονται αλλά, «δεν συνέβη ως ότου έκανα το τρομερό εκείνο γυναικείο πράγμα, να κλάψω στον ώμο του διευθυντή…» (Burnie, 1980).

Οι γυναίκες που προσπαθούν «να πάνε αντίθετα στο ρεύμα» μέσα στα μέσα ενημέρωσης πρέπει να τα βγάλουν πέρα όχι μόνο με τις πεποιθήσεις των διακρίσεων και τις προκαταλήψεις των ανδρών συναδέλφων και ανωτέρων αλλά και με τα δικά τους αισθήματα κατωτερότητας και ανεπάρκειας. Ένας από τους πρώτους εικονολήπτες στο Ηνωμένο Βασίλειο, δήλωσε ότι:

> «Το δυσκολότερο καθήκον απ' όλα ήταν απλώς να αισθάνομαι ότι ήμουν ταλαντούχος και αρκετά θαρραλέος για να επιμένω. Οι αμφιβολίες μου και ο αγώνας μου να δημιουργήσω νέο έδαφος συχνά με έκανε να φαίνομαι ιδιαίτερα ριζοσπαστικός και με αντιμετώπιζαν με καχυποψία… Ένοιωθα ότι οι προσπάθειές μου με τον εξοπλισμό ήταν πολύ φανερές. Ένοιωθα να με παρατηρούν πάρα πολύ στενά για να αισθάνομαι άνετα» (Tammes, 1980).

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι, το σύνθετο εννοιολογικό περιβάλλον στο οποίο ορίζονται οι ρόλοι και στο οποίο τίθενται υπό αμφισβήτηση κάνει την «εισβολή» των γυναικών σε ανδροκρατούμενους τομείς εξαιρετικά απειλητική τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες:

> «Είμαι συχνά η μοναδική γυναίκα σε μια τεχνική ομάδα και είναι αρμοδιότητά μου, ως εικονολήπτρια να καθοδηγώ την ομάδα τεχνικών ήχου, τον βοηθό κάμερας και τον ηλεκτρολόγο. Όταν φτάνω στον τόπο εργασίας με άνδρα βοηθό, *αυτόν* προσεγγίζουν ως τον εικονολήπτη. Υπάρχει μια κοινή πεποίθηση στους άνδρες τεχνικούς ότι εάν μια γυναίκα μπορεί να κάνει τη δουλειά, τότε αυτή δεν αξίζει να γίνει. Εικονολήπτης θεωρείται ένας αρρενωπός (macho) τεχνικός εμπειρογνώμονας και αυτή η έννοια στηρίζει τα «εγώ» μερικών διευθυντών. Τους είναι δύσκολο να δεχτούν μια γυναίκα πίσω από την κάμερα επειδή αυτό υποβιβάζει τη θέση τους» (**Tammes, 1980).**

2.6.8 Κριτήρια προαγωγής στα Μέσα Ενημέρωσης

Το 1976, η Αυστραλιανή Επιτροπή Ραδιοφωνίας στο επίσημο έντυπό της δήλωνε ότι υπήρχε τότε ένδειξη ότι οι γυναίκες προάγονταν σε θέσεις μέσα στο ABC, οι οποίες άλλοτε προορίζονταν σχεδόν αποκλειστικά για άνδρες. Εντούτοις, μια Ομάδα Έργου που εξέτασε τη θέση των γυναικών μέσα στον οργανισμό ανέφερε το 1977 ότι αυτή η δήλωση ήταν στην καλύτερη περίπτωση μόνο εν μέρει σωστή.

Μόλις λιγότερο από τα δύο τρίτα των γυναικών προάγονταν σε «γυναικείες» θέσεις εργασίας, και περί το ένα τρίτο προάγονταν σε «μικτής φύσεως» εργασίες (ABC, 1977). Η Ομάδα Έργου ABC βρήκε ότι οι γυναίκες χρειάζονταν διπλάσια

σταθερή προϋπηρεσία για να επιτύχουν προαγωγή στο ίδιο επίπεδο με τους άνδρες και ότι οι άνδρες προάγονταν στην ιεραρχία πιο γρήγορα από ό,τι οι γυναίκες.

Παρόμοιες διαφορές μεταξύ ποσοστών προαγωγής ανδρών και γυναικών αναφέρονται από χώρες όπως ο Καναδάς, οι Η.Π.Α., το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιαπωνία. Στην Ιαπωνική *Asahi Shinbun*, παραδείγματος χάρη, οι άνδρες κάνουν δεκατρία με δεκατέσσερα χρόνια να φτάσουν το βαθμό του υποδιευθυντού και οι γυναίκες κάνουν δεκαέξι με δεκαεπτά χρόνια (Iwao, 1977).

Μερικές από τις αιτίες γι αυτό το είδος διαφοράς έχουν ήδη αναφερθεί. Για παράδειγμα, ο περιορισμένος τύπος εργασίας που εκτελείται σε μερικές εργασίες γυναικών περιορίζει τις προοπτικές τους για προαγωγή και υπάρχει απροθυμία προώθησης γυναικών σε θέσεις στις οποίες θα επέβλεπαν άνδρες. Άλλοι παράγοντες που καταγράφονται σε ορισμένες μελέτες, είναι ότι οι γυναίκες λαμβάνουν λιγότερη εσωτερική εκπαίδευση απ' ό,τι οι άνδρες και ότι η απαραίτητη για την προαγωγή εμπειρία (π.χ. ανώτερες αρμοδιότητες που ασκούνται με «ενεργό» ικανότητα) δίνεται συχνότερα σε άνδρες, άσχετα με το αν αυτοί είναι οι παλαιότεροι. Με ίσους όλους τους άλλους όρους, συνήθως οι άνδρες προτιμώνται.

Υπάρχει επίσης η υπόθεση ότι, στην πραγματικότητα οι γυναίκες δεν επιθυμούν τη μεγαλύτερη ευθύνη που συνεπάγεται η προαγωγή. Πιο συγκεκριμένα, μία Ομάδα Έργου στη Δημόσια Ραδιοφωνία των Η.Π.Α. βρήκε το 1975 ότι το 63% των γυναικών που απασχολούνταν στα κατώτερα επίπεδα ανέφεραν ότι επιθυμούσαν να προωθηθούν μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια και από αυτές το 16% φιλοδοξούσε για θέσεις υψηλής διοικητικής ιεραρχίας (Isber and Cantor, 1975).

Συνεπώς, είναι δύσκολο για τις γυναίκες να καταπολεμήσουν μια σειρά παραγόντων που οδηγούν στην άνιση μεταχείριση τους στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, είναι πολύ δύσκολος ο εντοπισμός της διάκρισης και ακόμα δυσκολότερο να αποδειχθεί. Επιπλέον, οι γυναίκες συχνά δεν εκφράζουν τα παράπονά τους γιατί φοβούνται ότι μπορεί να χαρακτηριστούν «θορυβοποιοί/ανατρεπτικά στοιχεία» θέτοντας έτσι σε κίνδυνο μελλοντικές ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη. Για παράδειγμα, η Burnie (1980) διεξήγαγε μια σειρά συνεντεύξεων με γυναίκες εργαζόμενες στη Βρετανική τηλεόραση και διαπίστωσε ότι, όλες οι γυναίκες από τις οποίες πήρε συνέντευξη και οι οποίες «τα είχαν καταφέρει» στην τηλεόραση επιθυμούσαν και ήταν πρόθυμες να καταγγείλουν επονύμως τις περιπτώσεις όπου αντιμετώπισαν διακρίσεις λόγω φύλου στο χώρο της εργασίας τους. Αντίθετα, οι γυναίκες που δεν τα είχαν καταφέρει, αλλά

εξακολουθούσαν να ελπίζουν σε ευκαιρίες ανέλιξης, απαίτησαν από την ερευνήτρια πλήρη ανωνυμία. Η Burnie κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, οι γυναίκες που δεν έχουν επιτύχει στην τηλεόραση τρομοκρατούνται με το ενδεχόμενο της θυματοποίησης τους (έχοντας επίγνωση ότι, με δεδομένο τη λαμπερή εικόνα της τηλεόρασης, ακόμα και οι περιφρονημένες κατώτερες θέσεις που κατέχουν μπορούν ανά πάσα στιγμή να καλυφθούν από τριπλάσιο ποσοστό υποψηφίων) (Burnie, 1980).

Παρ' όλα αυτά, θα πρέπει να σημειωθεί, ότι έχουν γίνει αγωγές όπου η διάκριση σε βάρος των εργαζομένων γυναικών αποδείχθηκε πλήρως. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των *New York Times,* όπου βρέθηκε ότι οι άνδρες είχαν διπλάσιες πιθανότητες από ότι οι γυναίκες να προσληφθούν στις έξι κατηγορίες των υψηλότερα αμειβομένων επαγγελμάτων ακόμα και *μετά* τη διόρθωση για διαφορές στην εκπαίδευση, διάρκεια προϋπηρεσίας και προηγούμενη εμπειρία (Έκθεση των Μέσων Ενημέρωσης για τις Γυναίκες, 1978).

Από την άλλη μεριά, αξίζει να σημειωθεί ότι, προτυποποιημένα κριτήρια προαγωγής δεν υπάρχουν ή είναι εξαιρετικά σπάνια στα μέσα ενημέρωσης. Τα κριτήρια που φαίνεται να παίζουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ανέλιξη των εργαζομένων κυρίως οι προσωπικές διασυνδέσεις και τα άτυπα δίκτυα πληροφοριών. Οι κοινωνικές επαφές, η γνωριμία με τα σωστά άτομα τη σωστή στιγμή, μπορούν να θεωρηθούν σημαντικοί παράγοντες εξέλιξης σε ορισμένες μορφές εργασίας. Ανεξάρτητα από το τι ενδέχεται να συμβεί μπροστά στις επιτροπές συνεντεύξεων, οι γνώμες για την αξία και το δυναμικό τείνουν να διαμορφώνονται αλλού. Σε μερικούς τομείς των μέσων ενημέρωσης, πράγματι, οι εργασίες και οι συμβάσεις προσφέρονται χωρίς να περνούν από τις επίσημες διαδικασίες. Οι γυναίκες, λόγω της σχετικά μικρής τους «ορατότητας» συχνά χάνουν τις θέσεις εργασίας.

Επίσης, παρά τον επίσημα «ανοιχτό ανταγωνισμό», σε πολλές περιπτώσεις, η αντίληψη που επικρατεί ότι συγκεκριμένοι τομείς εργασίας είναι εκπροσωπούνται κυρίως από άνδρες δεν αλλάζει εύκολα και ιδιαίτερα μεταξύ των ίδιων των γυναικών. Διάφορες μελέτες, έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα, ότι γυναίκες με προσόντα και ικανότητες δίσταζαν να υποβάλουν αίτηση για προαγωγή σε θέσεις όπου ο εξερχόμενος προκάτοχός τους ήταν άνδρας, με την υπόθεση ότι θα τοποθετηθεί ένας άλλος άνδρας. Σπανίως οι γυναίκες πιστεύουν ότι μπορούν και πρέπει να έχουν ανάλογο κύρος με τους άνδρες ενώ πολλές από αυτές ενισχύουν με τη συμπεριφορά και τις στάσεις τους την πεποίθηση ότι έχουν χαμηλότερο κύρος από τους άνδρες

μέσα σε οργανισμούς μέσων ενημέρωσης, οι οποίοι απασχολούν ελάχιστες γυναίκες σε ανώτερες θέσεις.

Με δεδομένο αυτές τις αντιλήψεις δεν είναι άξιο απορίας ότι οι περισσότερες γυναίκες αποφεύγουν τα προφανή «ανδρικά γκέτο» και κατευθύνονται προς εκείνους τους τομείς – παιδικό, εκπαιδευτικό, γυναικείας ύλης και προγραμμάτων – όπου αισθάνονται την ευρύτερη αποδοχή εξ αιτίας του φύλου τους. Σε συνάρτηση με τα παραπάνω μπορούμε να συμπεράνουμε ότι, επειδή στις περισσότερες περιπτώσεις τα ανώτερα, ιεραρχικά, στελέχη προέρχονται από εντελώς άλλους τομείς – επικαιρότητα, προγράμματα ντοκιμαντέρ, οικονομικό και πολιτικό ρεπορτάζ – το ότι δεν υπάρχουν περισσότερες γυναίκες στα ανώτερα διοικητικά κλιμάκια δεν αποτελεί έκπληξη.

Τελικά, δεν είναι δύσκολο να βρεθούν περιπτώσεις εφαρμογής διπλών κριτηρίων στην προαγωγή γυναικών και ανδρών. Γυναίκες στα μέσα μαζικής ενημέρωσης της Ιαμαϊκής, σε συνεντεύξεις που έδωσαν το 1979, δήλωναν ότι αισθάνονταν ότι παρόλο που οι ευκαιρίες προαγωγής είχαν βελτιωθεί από το 1975, υπήρχαν ακόμα διακρίσεις, αν και λιγότερο αισθητές από ό,τι προηγουμένως. Μία γυναίκα ανέφερε ότι «έχει τοποθετηθεί άντρας στη θέση που είχα επί δυόμισι χρόνια. Δεν ξέρω τι πρόκειται να κάνει αυτός – εγώ τα κάνω όλα». Κάποια άλλη σχολίασε ότι μετά από εκπαίδευση στο εξωτερικό, έκανε την παραγωγή και τη σκηνοθεσία προγραμμάτων αλλά «το μόνο που εισπράττω είναι έπαινος – έως τώρα, καμιά προαγωγή, καμιά επιπλέον αμοιβή. Παρόλο που ο προϊστάμενος του τμήματός μου γνωρίζει ότι έχω τις ικανότητες να τα καταφέρω, διστάζει». Αυτά τα διπλά κριτήρια απαιτούν αλληλοσυγκρουόμενες στάσεις και συμπεριφορές από τις ίδιες τις γυναίκες. Όπως το περιέγραψε μια γυναίκα με δεκάχρονη εμπειρία στα μέσα ενημέρωσης: «Μια γυναίκα χρειάζεται να βαδίζει σε μια πολύ λεπτή γραμμή. Πρέπει να συμπεριφέρεσαι σαν κυρία, να σκέπτεσαι σαν άνδρας και να δουλεύεις σαν σκυλί». (Cuthbert, 1979).

2.6.9 Νομοθεσία που αφορά τις γυναίκες στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

Σε πάρα πολλές χώρες, απαγορεύεται από το νόμο να εργάζονται οι γυναίκες τη νύχτα (συνήθως από 22:00 έως 5:00). Αυτή η προστατευτική νομοθεσία, εισήχθη αρχικά για να διαφυλάξει τα συμφέροντα των γυναικών, όμως στην πράξη λειτουργεί εις βάρος τους όσον αφορά συγκεκριμένους τομείς των μέσων ενημέρωσης, διότι η νυχτερινή εργασία αποτελεί χαρακτηριστικό πολλών δραστηριοτήτων των μέσων ενημέρωσης. Συχνά, οι τηλεοπτικοί και ραδιοφωνικοί σταθμοί μεταδίδουν προγράμματα έως τα μεσάνυχτα ή αργότερα. Οι νυχτερινές βάρδιες είναι κοινή πρακτική σε ορισμένους τεχνικούς τομείς του κινηματογράφου και της ραδιοφωνίας.

Η νυχτερινή κινηματογράφηση είναι σχετικά συχνή στην παραγωγή ντοκιμαντέρ και θεατρικών έργων. Επίσης, τα γραφεία ειδήσεων των πρωινών εφημερίδων εργάζονται τη νύχτα. Εκ των πραγμάτων λοιπόν, πολλές γυναίκες αποκλείονται από αυτούς τους τομείς. Στην πραγματικότητα, οι περισσότερες χώρες των οποίων το σύνταγμα περιλαμβάνει αυτό το νόμο έχουν διατάξεις που επιτρέπουν τη νυχτερινή εργασία των γυναικών κατόπιν ειδικού αιτήματος ή σε ειδικές περιστάσεις. Όμως, πολλοί άνθρωποι – τόσο εργοδότες όσο και εργαζόμενοι στα μέσα ενημέρωσης – φαίνεται να μη το γνωρίζουν αυτό και τείνει να επικρατήσει η άποψη, κάθε φορά που προκύπτει θέμα πρόσληψης, ότι οι γυναίκες πρέπει να εξαιρούνται από τη νυχτερινή εργασία. Αυτό τις καθιστά πολύ λιγότερο «ελαστικές» και «ελκυστικές» ως πιθανές εργαζόμενες.

Διάφορα άλλα προστατευτικά μέτρα – κάποια από τα οποία έχουν αναφερθεί νωρίτερα – αποβαίνουν εις βάρος των συμφερόντων των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης πολλών κρατών. Στην Ιαπωνία, παραδείγματος χάρη, οι γυναίκες δεν επιτρέπεται να εργάζονται υπερωριακά παραπάνω από δύο ώρες την ημέρα και όχι περισσότερο από έξι ώρες την εβδομάδα (Ιαπωνικό Υπουργείο Εργασίας, 1977). Ξανά αυτό τοποθετεί τις γυναίκες σε εξαιρετικά μειονεκτική θέση σε ένα τομέα όπου συχνά δεν υπάρχει «προκαθορισμένο» ωράριο.

Συνολικά, νόμοι σαν κι αυτόν τείνουν να αντιμετωπίζουν τις γυναίκες με πατερναλιστικό τρόπο, περιορίζοντας την ελευθερία τους να αποφασίζουν. Πράγματι, εκτός από ειδικές περιστάσεις – όπως η προστασία της μητρότητας – θα μπορούσε να

αμφισβητηθεί το εάν οι γυναίκες χρειάζεται να διαχωριστούν από τους άνδρες κατά αυτόν τον τρόπο.

Από τα παραπάνω προκύπτει, ότι η νομοθεσία για την ισότητα δεν είναι πάντοτε αποτελεσματική. Στην Ιαπωνία το 1977, η Fuji-TV αρνήθηκε να έχει γυναίκες με συμβάσεις που να υπερβαίνουν τα τέσσερα χρόνια, αφότου ένα δικαστήριο έκρινε ότι η εταιρεία δεν μπορούσε να υποχρεώσει τις γυναίκες να αποχωρήσουν στα 25 (Newland, 1979). Η αναποτελεσματικότητα των Νόμων περί Ίσης Αμοιβής και Διακρίσεων λόγω Φύλου είναι πλέον εμφανής. Παρ' όλα αυτά, η νομοθεσία μπορεί να είναι σημαντική – υπό τον όρο ότι δεν είναι ούτε πάρα πολύ μπροστά (ούτε πάρα πολύ πίσω) από τις κοινωνικές αλλαγές – για τη δημιουργία δυνατοτήτων ή για την ενεργοποίηση ειδικών αλλαγών. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, παραδείγματος χάρη, οι διατάξεις του νόμου «Προστασία της Απασχόλησης για την άδεια μητρότητας» – αποτελούσαν εγγύηση ότι οι θέσεις εργασίας των γυναικών θα διατηρηθούν κενές για ορισμένη χρονική περίοδο – έχουν ως αποτέλεσμα την ενθάρρυνση των γυναικών στην άσκηση μεγαλύτερης πίεσης τόσο στα συνδικάτα όσο και στη διοίκηση των μέσων ενημέρωσης, προκειμένου να αποκτήσουν διευκολύνσεις για τη φροντίδα των παιδιών (Penderyn, 1978).

Στις Η.Π.Α., δεν υπάρχει αμφιβολία, ότι η απασχόληση των γυναικών στα μέσα μαζικής ενημέρωσης έχει προστατευθεί από νομικές πράξεις που έχουν υποβληθεί εναντίον αρκετών σημαντικών οργανισμών των μέσων ενημέρωσης. Τα τελευταία πέντε χρόνια, έχουν διεξαχθεί και κερδηθεί δίκες κατά της διάκρισης των φύλων, εναντίον των Reuters, NBC, Newsday, Newsweek και The Washington Post. Μετά από μακρόχρονη αντιπαράθεση το 1977-78, οι New York Times υποχρεώθηκαν από το δικαστήριο να καταβάλουν αποζημιώσεις και να υποσχεθούν ότι θα επιταχύνουν την προώθηση γυναικών (Έκθεση των Μέσων Ενημέρωσης προς τις Γυναίκες, 1978).

Η Επιτροπή των Ηνωμένων Πολιτειών για τα Ατομικά Δικαιώματα ενθαρρύνει νομικές προκλήσεις αυτού του είδους, πολλές από τις οποίες βασίζονται σε μηχανισμούς κάτω από διαδικασίες του FCC, οι οποίες επιτρέπουν σε ιδιώτες ή σε ομάδες να απειλήσουν επίσημα την ανανέωση της άδειας ενός σταθμού, καταθέτοντας μια προσφυγή «άρνησης». Στην πλέον πρόσφατη έκθεσή της (Ιανουάριος 1979), η Επιτροπή συνέστησε στο FCC να απαιτήσει από κάθε σταθμό να αναπτύξει ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα θετικών δράσεων, σχεδιασμένο για να διασφαλίσει ίση απασχόληση για γυναίκες (και άτομα μειονοτήτων) στους σταθμούς.

Στη Δημόσια Ραδιοφωνία, είχε ήδη αρχίσει η δράση: η δουλειά πάνω σε ένα πρόγραμμα για «Δίκαιο Μερίδιο Ισοτιμίας» ξεκίνησε το 1977, με στόχο να θεσπίσει ένα πρότυπο ισότιμης απασχόλησης, προς το οποίο θα μπορούσαν να συμμορφωθούν οι τοπικοί σταθμοί (CPB, 1978).

Συνολικά, υπάρχει ένα όριο όσον αφορά το βαθμό στον οποίο η νομοθεσία μπορεί να προωθήσει αλλαγές ως προς την ισότητα. Οι θεωρίες κοινωνικής αλλαγής υπογραμμίζουν την συγκεχυμένη και συχνά απρόβλεπτη φύση των διαδικασιών με τις οποίες επέρχεται αλλαγή ή εξέλιξη. Εκείνο που έχει σημασία είναι ότι οι νομικές εγγυήσεις για την ισότητα των φύλων θα πρέπει να ριζώσουν σε σταθερή πολιτική βούληση και να βασίζονται σε ρεαλιστικές εκτιμήσεις των κοινωνικών συνθηκών παρά σε διακοσμητικά τεκμήρια κατευνασμού ή ανεδαφικές «ασκήσεις επί χάρτου».

2.6.10 Διεθνή-Ευρωπαϊκά κείμενα για την προώθηση ίσων ευκαιριών στα ΜΜΕ

Την τελευταία δεκαετία αναλήφθηκαν σημαντικές πρωτοβουλίες από διεθνείς οργανισμούς (UNESCO, Ηνωμένα Έθνη, Ευρωπαϊκή Οπτικοακουστική Ένωση (EBU), Ευρωπαϊκή Κοινότητα) αλλά και στο πλαίσιο των εθνικών οπτικοακουστικών κυρίως οργανισμών (της Δανίας, Σουηδίας, Φινλανδίας, Ολλανδίας, Νορβηγίας, Γερμανίας, Ηνωμένου Βασιλείου κ.λ.π.) για την προώθηση της συμμετοχής, πρόσβασης, έκφρασης των γυναικών στα «παραδοσιακά» και «νέα» Μ.Μ.Ε. καθώς και την άρσης των σεξιστικών στερεοτύπων στα περιεχόμενα των Μέσων.

Το σημείο εκκίνησης των πρωτοβουλιών αυτών είναι η κοινή διαπίστωση ότι παρά τις ραγδαίες αλλαγές τις οποίες επιφέρει η ανάπτυξη της ψηφιακής τεχνολογίας και των πολυμέσων, η παγκοσμιοποίηση των δραστηριοτήτων και αγορών των Μ.Μ.Ε., η αναζήτηση νέων πλαισίων λειτουργίας τους μέσω ρυθμιστικών και αυτορυθμιστικών κανόνων, η άνθιση της βιομηχανίας περιεχομένου, οι γυναίκες εξακολουθούν να κατέχουν χαμηλόβαθμες ιεραρχικά θέσεις, να είναι μειοψηφία στα κέντρα λήψης αποφάσεων και να προσβάλλονται μέσα από αρνητικές και υποβαθμισμένες εικόνες.

Κοινή επίσης διαπίστωση είναι ότι οι δράσεις για την προώθηση πολιτικών ισότητας στα Μ.Μ.Ε. δεν μπορούν παρά να είναι συντονισμένες και να έχουν

ταυτόχρονα με τον εθνικό και ένα διεθνή χαρακτήρα. Γιατί παρά τις διαφορές ως προς τις ταχύτητες ανάπτυξης του επικοινωνιακού περιβάλλοντος από χώρα σε χώρα, η παγκοσμιοποίηση των Μ.Μ.Ε. δημιουργεί έναν ενιαίο τόπο αναφοράς στον οποίο οι γυναίκες ως εργαζόμενες, παραγωγοί και εικόνες παρουσιάζουν πολλά κοινά σημεία.

Οι πρωτοβουλίες για συγκεκριμένες δράσεις, στο πλαίσιο της αλυσίδας παραγωγής, μετάδοσης και διαχείρισης μηνυμάτων, σχετικά με τη μη διάκριση κατά φύλο σε όλα τα επίπεδα της βιομηχανίας της μαζικής επικοινωνίας, έχουν καταρχήν αποτυπωθεί τόσο σε διεθνή όσο και σε ευρωπαϊκά και εθνικά κείμενα, ενώ έχουν εκφραστεί και στο πλαίσιο συγκεκριμένων προγραμμάτων. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα πιο σημαντικά από αυτά:

α. Σε διεθνές επίπεδο

- Το κείμενο «Γ υ ν α ί κ ε ς και Μ. Μ. Ε.» που περιλαμβάνεται στη διακήρυξη «Πρόγραμμα Δράσης» του Ο.Η.Ε. και υιοθετήθηκε στο πλαίσιο της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις Γυναίκες (Πεκίνο, 09/95), αναφέρεται σε ένα σύνολο από δράσεις με δύο στρατηγικούς στόχους: α) τη μεγαλύτερη πρόσβαση και συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή και στις θέσεις λήψης αποφάσεων, στα «παλαιά» και «νέα» Μ.Μ.Ε., και β) την προώθηση μιας ισορροπημένης και μη στερεότυπης αναπαράστασής τους στα Μ.Μ.Ε..

Για την επίτευξη των στόχων είναι απαραίτητη η υποστήριξη και προώθηση συγκεκριμένων ενεργειών από όλους τους εμπλεκόμενους παράγοντες, τις κυβερνήσεις, μη κυβερνητικές οργανώσεις, τις διεθνείς ενώσεις των Μ.Μ.Ε., τις εθνικές και διεθνείς επιχειρήσεις των Μ.Μ.Ε., τις επαγγελματικές οργανώσεις.

Οι προτάσεις αναπτύσσονται γύρω από τρεις άξονες:

- Ο πρώτος αφορά στα «απαραίτητα εφόδια» για την προώθηση και διασφάλιση των ίσων ευκαιριών πρόσβασης των γυναικών στα Μέσα, μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισής τους, την ενθάρρυνσή τους στη χρήση Νέων Τεχνολογιών επικοινωνίας αλλά και τη διενέργεια ερευνητικών εργασιών, τη δημιουργία παρατηρητηρίων, για τον εντοπισμό των υπαρχόντων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, στα Μ.Μ.Ε.

- Στο δεύτερο άξονα, περιλαμβάνεται η ανάπτυξη ενός νομοθετικού πλαισίου το οποίο θα διασφαλίζει την ελευθερία έκφρασης στα Μ.Μ.Ε. και τη σύσταση ρυθμιστικών μηχανισμών για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής και παρουσίασης των γυναικών στα Μ.Μ.Ε., ενώ παράλληλα θα ενθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών στα αρμόδια όργανα για τη δημιουργία κωδίκων επαγγελματικής δεοντολογίας και αυτορύθμισης.
- Ο τρίτος άξονας δράσης, αναφέρεται στην προώθηση πλήρους και ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στα Μ.Μ.Ε., στην ανάπτυξη μιας φυλετικής οπτικής στα μηνύματά τους, μέσω της ευαισθητοποίησης όλων των παραγόντων στα Μ.Μ.Ε., της υποστήριξης γυναικείων δικτύων και εναλλακτικών τρόπων έκφρασης και παραγωγής μηνυμάτων (United Nations, Fourth World Conference on Women (FWCW). Platform for Action, Women and the Media, Beijing, 1995).
- Το «Πρόγραμμα Δράσης», προϊόν του διεθνούς συμποσίου: Γυναίκες και Μ.Μ.Ε., Πρόσβαση στην έκφραση και λήψη αποφάσεων, αποτελεί ένα άλλο σχετικό, διεθνούς εμβέλειας, κείμενο με το οποίο υιοθετήθηκε στη Γενική Συνέλευση, (28^{η} Συνεδρία της UNESCO, που προηγήθηκε της FCWC και πραγματοποιήθηκε στο Τορόντο το Μάρτιο του 1995. Απευθύνεται, και αυτό, στις επιχειρήσεις των Μ.Μ.Ε., στις επαγγελματικές οργανώσεις, τους εκπαιδευτικούς και επιμορφωτικούς θεσμούς, τα ερευνητικά κέντρα, τις κυβερνήσεις αλλά και τις διεθνείς κυβερνητικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις, δηλαδή σε όλους όσους άμεσα ή έμμεσα διαμορφώνουν το πλαίσιο λειτουργίας των σύγχρονων Μέσων Επικοινωνίας.

  Οι προτεινόμενες δράσεις, οι οποίες διακρίνονται σε συνολικές μακροχρόνιες και σε ειδικές, αναπτύσσονται με παρόμοια οπτική με αυτές οι οποίες αναφέρονται στο μεταγενέστερο κείμενο του ΟΗΕ, περιλαμβάνοντας, ωστόσο, κάποιες επιπλέον προτάσεις από τις οποίες αξίζει να αναφέρουμε:
- Την προώθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης στο ευρύ κοινό και ιδιαίτερα στα παιδιά, για την κριτική ανάγνωση των μηνυμάτων των Μ.Μ.Ε..
- Τη δημιουργία ενός ηλεκτρονικού δικτύου για την ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με τις απεικονίσεις των γυναικών στα Μ.Μ.Ε. αλλά και τις γυναικείες επιχειρήσεις-πρωτοβουλίες στον τομέα αυτό.

- Την ίδρυση, σε συνεργασία με οπτικοακουστικούς παράγοντες, διεθνούς «βιντεοθήκης» και κέντρου τεκμηρίωσης για την μελέτη των απεικονίσεων των γυναικών στα Μ.Μ.Ε..
- Την ανάπτυξη συστημάτων αξιολόγησης των εξελίξεων που εγγράφονται στη σχέση γυναικών και Μ.Μ.Ε., με στόχο την παρέμβαση και διαμόρφωση προτάσεων.
- Τη δημιουργία ενός ανοικτού δικτύου γυναικών για την από κοινού δράση στο πλαίσιο της επίτευξης των στόχων του Συμποσίου. (UNESCO, International Symposium: Women and the Media. Access to Expression and Decision-making, Toronto Platform for Action, 3 March 1995, Adopted by the General Conference at its twenty-eighth-session-1995).

2.7 Το θεσμικό πλαίσιο ως προς τα Ραδιοτηλεοπτικά Μέσα

2.7.1 Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο

- «Καταστατικός Χάρτης για ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες στα οπτικοακουστικά» ο οποίος υιοθετήθηκε από την Ευρωπαϊκή Οπτικοακουστική Ένωση (EBU), Μάρτιο του 1995. Στο χάρτη αυτό αναγνωρίζεται ότι η επαγγελματική συμμετοχή των γυναικών στα Μ.Μ.Ε., με όρους ισότητας, προσφέρει πολύπλευρα οφέλη στους ραδιοτηλεοπτικούς οργανισμούς και ταυτόχρονα διακηρύσσεται το δικαίωμα των γυναικών-εργαζομένων στις δημόσιες ραδιοτηλεοπτικές επιχειρήσεις για ίσες ευκαιρίες στην πρόσληψη, στην προώθηση σε όλα τα επίπεδα επαγγελματικής ιεραρχίας, στις αμοιβές, στη δημιουργία και παραγωγή προγραμμάτων με σεβασμό στα ενδιαφέροντα των τηλεθεατριών (EBU/EC Conference, Charter for Equal Opportunities for Women in Broadcasting, 5 May 1995).
- Η σύσταση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς τις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σχετικά με τις απεικονίσεις ανδρών και γυναικών στη διαφήμιση και στα Μ.Μ.Ε./ 10/ 95).

Η Σύσταση αναφέρεται καταρχήν επιγραμματικά στις εξελίξεις, σε επίπεδο ευρωπαϊκής κοινότητας, ως προς την προώθηση ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες, από

το 1982 έως το Ευρωπαϊκό Συνέδριο των Γυναικών Υπουργών της Ε.Ε. το 1994. Στη συνέχεια διαπιστώνει, μεταξύ άλλων, ότι οι διαφημίσεις και στα Μ.Μ.Ε. εξακολουθούν να μεταδίδουν στερεότυπα τις εικόνες ανδρών και γυναικών, γεγονός το οποίο επηρεάζει τις συμπεριφορές των δύο φύλων στην κοινωνία, αναγνωρίζοντας ότι η διαφήμιση και τα Μ.Μ.Ε. μπορούν να παίξουν σημαντικό στην αλλαγή νοοτροπιών ως προς τα δύο φύλα.

Τέλος, καλεί όλα τα μέλη της Ε.Ε. να προωθήσουν, μέσα από συγκεκριμένες δράσεις (έρευνες, καμπάνιες, βραβεία, δημόσιες συζητήσεις, ενημέρωση…) την προβολή υλικού που να απεικονίζει τους ποικίλους ρόλους των γυναικών στην κοινωνία. (Resolution of the Council of the European Union and the representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 5 October 1995 on the image of women and men portrayed in advertising and the media, Official Journal C.296, 10/11/1995 pp.0015-0016).

2.7.2 Η περίπτωση της Ελλάδας

Κώδικες δεοντολογίας στα Μ.Μ.Ε.

Στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την οργάνωση, λειτουργία και περιεχόμενο των ραδιοτηλεοπτικών και έντυπων μέσων, καθώς και στα κείμενα πρωτοβουλιών αυτοδέσμευσης, όπως στους κώδικες δεοντολογίας των επαγγελματικών οργανώσεων (ραδιοτηλεοπτικών φορέων, δημοσιογράφων, διαφημιστών), η μη διάκριση λόγω φύλου, φαίνεται να είναι ένα απαραίτητο σημείο αναφοράς.

Ωστόσο, πρόκειται για εκφράσεις γενικού χαρακτήρα δίχως να επεξηγείται η έννοια της διάκρισης ή να διατυπώνονται προτάσεις για την αποφυγή της. Συγκεκριμένα τα βασικότερα κείμενα τα οποία αναφέρονται στο θέμα είναι τα ακόλουθα:

- Νόμος 2328/95, σε συνδυασμό με το Προεδρικό Διάταγμα 100/2000, με το οποίο εναρμονίσθηκε η ραδιοτηλεοπτική νομοθεσία της χώρας μας με τις διατάξεις της Οδηγίας ‘Τηλεόραση χωρίς σύνορα’ 97/36/ΕΚ (με την οποία τροποποιήθηκαν οι διατάξεις της οδηγίας 89/552/ΕΟΚ, όπως

αντικαταστάθηκε με το άρθρο 5 παρ.6 του Π.Δ. 100/2000) αποτελεί σήμερα το βασικό πλαίσιο λειτουργίας των ραδιοτηλεοπτικών μέσων.

- Το **Άρθρο 3 παρ. 3** του Ν.2328/1995 σχετικά με τις «αρχές εκπομπών και διαφημίσεων» αναφέρει ότι η τηλεοπτική διαφήμιση δεν πρέπει να εισάγει διακρίσεις λόγω φυλής, φύλου, θρησκείας ή ιθαγένειας.
- Σύμφωνα επίσης με το **Άρθρο 3 παρ. 14** του ιδίου Νόμου, (όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 παρ.5 του Π.Δ. 100/2000)οι τηλεοπτικοί φορείς δεν πρέπει να μεταδίδουν προγράμματα τα οποία παροτρύνουν στην ανάπτυξη σχέσεων μίσους μεταξύ των πολιτών λόγω διαφορετικής φυλής, θρησκείας, ιθαγένειας ή φύλου. (Σημ. στο Νόμο 1730/87, -το Νόμο για τη σύσταση του ενιαίου φορέα ΕΡΤ-Α.Ε. το άρθρο 3 για τις «Γενικές αρχές εκπομπών και διαφημίσεων» προσδιορίζει ότι η ΕΡΤ-Α.Ε. …..μπορεί να αρνηθεί τη μετάδοση οποιασδήποτε διαφήμισης και οφείλει να μη μεταδίδει διαφημίσεις οι οποίες: α. είναι αντίθετες με το σκοπό και τις γενικές αρχές της και ιδίως με τις αρχές του σεβασμού της προσωπικότητας της γυναίκας…).
- Στον Κώδικα Δημοσιογραφικής Δεοντολογίας του Εθνικού Συμβουλίου Ραδιοτηλεόρασης[10] (Ε.Σ.Ρ.), του αρμόδιου οργάνου, στο οποίο, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, παραχωρείται το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα του κράτους να ασκεί τον έλεγχο στη ραδιοτηλεόραση με σκοπό τη διασφάλιση της διαφάνειας, του πλουραλισμού και της ποιότητας των ραδιοτηλεοπτικών προγραμμάτων, η μόνη αναφορά στο ζήτημα της παρουσίασης των προσώπων σε σχέση με το φύλο τους, βρίσκεται στο **Άρθρο 4** σχετικά με τη δημοσιογραφική δεοντολογία, όπου σημειώνεται ότι:

«*Δεν επιτρέπεται η παρουσίαση προσώπων με τρόπο που να μπορεί, υπό τις συγκεκριμένες συνθήκες, να ενθαρρύνει τον εξευτελισμό, την κοινωνική απομόνωση ή τις δυσμενείς διακρίσεις εις βάρος του εκ μέρους του κοινού, βάσει ιδίως του φύλου, της φυλής, της εθνικότητας, της γλώσσας, της θρησκείας, της δεοντολογίας, της ηλικίας, της ασθένειας ή της αναπηρίας, του γενετήσιου προσανατολισμού ή του επαγγέλματος*».

- Ο «Κώδικας Επαγγελματικής Ηθικής και Κοινωνικής Ευθύνης των δημοσιογραφικών μελών της Ένωσης Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων ΕΣΗΕΑ» είναι εξίσου «λιτός» σε αυτό το σημείο. Ο δημοσιογράφος

[10] Οι κώδικες του Ε.Σ.Ρ. είναι στην παρούσα φάση σε διαδικασία αναθεώρησης.

δικαιούται και οφείλει: *Να αντιμετωπίζει ισότιμα τους πολίτες, χωρίς διακρίσεις εθνικής καταγωγής, φύλου, φυλής, θρησκείας, πολιτικών φρονημάτων, οικονομικής κατάστασης και κοινωνικής θέσης,* **Άρθρο 2 παρ. Α.**

- Αντίστοιχα στο **Άρθρο 7** του «Σχεδίου Κώδικα Τιμής Τύπου», της Ένωσης Ιδιοκτητών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών, αναφέρεται ότι *ο Τύπος δεν πρέπει να υιοθετεί θέσεις που συνιστούν ευθεία και έντονη προσβολή των θεμελιωδών δικαιωμάτων ή αποτελούν κατάφωρη αρνητική διάκριση σε βάρος ομάδων ανθρώπων, η οποία στηρίζεται στο φύλο, την εθνικότητα, τη φυλή, τις θρησκευτικές, πολιτικές και ιδεολογικές πεποιθήσεις ή τις ερωτικές επιλογές των προσώπων που απαρτίζουν τις ομάδες αυτές.*
- Αξιοσημείωτο είναι ότι στον Ελληνικό Κώδικα Διαφήμισης (1995), παραμένει ο ίδιος από το 1977[11], της Ένωσης Διαφημιστικών Εταιρειών Ελλάδας (ΕΔΕΕ), από τις πλέον σημαντικές επαγγελματικές ενώσεις στο χώρο των Μ.Μ.Ε., δεν περιέχεται καμία αναφορά ως προς τις απεικονίσεις ανδρών και γυναικών στα διαφημιστικά μηνύματα, ούτε καν εγγράφεται η λέξη «φύλο».
- Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι το υπό επικύρωση σχέδιο Κώδικα Δεοντολογίας της Δημόσιας Ραδιοτηλεόρασης (ΕΡΤ-ΑΕ), περιλαμβάνει ειδική αναφορά ως προς τον τρόπο παρουσίασης των γυναικών στα τηλεοπτικά προγράμματα. Αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι οι ραδιοτηλεοπτικές εκπομπές πρέπει να αντανακλούν την κοινωνική πραγματικότητα και να αποδίδουν χωρίς στερεότυπα τους ρόλους των δύο φύλων. Οι ιδιωτικοί ραδιοτηλεοπτικοί σταθμοί, από την άλλη, δεν διαθέτουν έως σήμερα κώδικες δεοντολογίας και σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, συμμορφώνονται προς τους κώδικες που έχει συντάξει το ΕΣΡ ήδη από το 1991.

[11] Ο ΕΚΔ εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των μελών της Ε.Δ.Ε.Ε. στις 24/02/1977. Κατά τη δεκαετία του 1990 προστέθηκαν τέσσερα παραρτήματα σχετικά με διαφημίσεις που απευθύνονται σε παιδιά, διαφήμιση και προβολή προϊόντων καπνού, οικολογία και περιβάλλον και πολιτική επικοινωνία.

2.7.3 Στοιχεία για τις Γυναίκες που εργάζονται στα Μ.Μ.Ε. στην Ελλάδα

Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στους οργανισμούς των Μ.Μ.Ε. στην Ελλάδα αποτελεί αδιαμφισβήτητο γεγονός. Παρά τα εξοντωτικά και ακανόνιστα πολλές φορές ωράρια, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι μάλλον μια εφικτή υπόθεση (ΕΔΕΔ-ΙΟΜ, 1998). Η έρευνα που διεξήγαγε το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ελληνίδων Δημοσιογράφων (ΕΔΕΔ) σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Οπτικοακουστικών Μέσων (ΙΟΜ) σε δείγμα 252 γυναικών δημοσιογράφων και μέσο όρο ηλικίας 38,6 χρονών αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια ανίχνευσης της θέσης των γυναικών που εργάζονται στα Μ.Μ.Ε. στην Ελλάδα (ΕΔΕΔ-ΙΟΜ, 1998).

Από τα στοιχεία της έρευνας προκύπτει ότι στο ερώτημα της ανδρικής ή γυναικείας διεύθυνσης, ένα σημαντικό ποσοστό του δείγματος θεωρεί ότι το φύλο δε παίζει τόσο ρόλο όσο η προσωπικότητα του ατόμου. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η έρευνα αποκαλύπτει ότι ένα μικρό ποσοστό του δείγματος έχει φτάσει στις ανώτερες θέσεις τις επαγγελματικής ιεραρχίας (8% κατέχει τον τίτλο, ενώ 16,9% έχουν τις αρμοδιότητες χωρίς τον τίτλο) . Από τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις το 43% είναι διαζευγμένες, το 38% έγγαμες και το 19% ανύπανδρες. Επιπλέον, οι σχέσεις τους με άνδρες συναδέλφους και προϊσταμένους φαίνεται να είναι από τυπικές ως πολύ καλές.

Όσον αφορά την ισότητα αμοιβών, η πλειοψηφία των γυναικών δημοσιογράφων (55%) υποστηρίζει ότι οι μισθοί μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ίσοι. Άλλο ένα σημαντικό στοιχείο που προκύπτει από τη συγκεκριμένη έρευνα και σχετίζεται με το συνδικαλισμό είναι ότι το 50,8% των δημοσιογράφων του δείγματος είναι μέλη σωματείων, όπως είναι η Ένωση Συντακτών Ημερήσιου Τύπου (ΕΣΗΕΣ, ΕΣΗΜΕΘ, ΣΗΕΘΕΣ, ΕΣΗΕΜΑ) ενώ αντίθετα το 33,2 δεν ανήκουν σε κανένα σωματείο και ακολουθούν τα Ξένα Σωματεία (2%), απροσδιόριστη συμμετοχή (8,6%) και λοιπά (4,9%) (ΕΔΕΔ-ΙΟΜ, 1998). Παρόλα αυτά, «το 61% δηλώνει ότι δεν συμμετέχει σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες και μόλις ένα 16,8% συμμετέχει έστω και περιστασιακά. Τέλος, ένα 20,9% δηλώνει ότι συμμετέχει κανονικά». Σύμφωνα με τα παραπάνω, μόνο το 17,4% δηλώνει ότι είναι ευχαριστημένες από τα σωματεία. Η

μεγάλη απογοήτευση αιτιολογείται με βάση την απραγία τους (61,2%) και, ένα πολύ μικρότερο ποσοστό, στην διαφθορά που επικρατεί (9,1%). «Μόνο για τα μέλη της ΕΣΗΕΑ, το ενιαίο ψηφοδέλτιο αρχαιρεσίας κερδίζει φανερά εφόσον το προτιμά το 75,5% με απόλυτη συμφωνία. Άλλο ένα 7,8% το αποδέχεται με επιφυλάξεις και τέλος, μόλις ένα 16,7% το απορρίπτει».

Σύμφωνα με τα στοιχεία της **Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος (2001)** στον τομέα Δημοσιογραφία και Συναφή Επαγγέλματα οι εργαζόμενοι ανά φύλο και ηλικία είναι οι εξής:

	Σύνολο	15-24 ετών	25-34	35-54 ετών	55-74 ετών	75+ ετών
ΑΜΦΟΤΕΡΩΝ ΦΥΛΩΝ	12.421	1.339	4.812	5.216	967	27
ΑΡΡΕΝΕΣ	6.745	537	2.306	3.193	689	20
ΘΗΛΕΙΣ	5.676	862	2.506	2.023	278	7

Περιλαμβάνονται: Συγγραφείς, Δημοσιογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα

Σύμφωνα με την πανελλαδική έρευνα που διεξήγαγε η εταιρεία VPRC στον πληθυσμό των ανδρών και γυναικών δημοσιογράφων για λογαριασμό του ΕΔΕΔ, το δημοσιογραφικό επάγγελμα σήμερα αποτελείται κυρίως από άνδρες σε ποσοστό 58,7% έναντι των γυναικών (41,3%) (VPRC, 2002). Επιπλέον, πολλές γυναίκες δημοσιογράφοι θεωρούν ότι η γυναικεία τους ιδιότητα αποτελεί μειονέκτημα για την επαγγελματική τους εξέλιξη (32, 7%) (VPRC, 2002).

Πάρα την ισχύουσα νομοθεσία βάσει της οποίας δεν επιτρέπεται η απόλυση των εγκύων, το 14,1% των γυναικών δημοσιογράφων δηλώνει ότι γίνεται μάρτυρας απολύσεων συναδέλφων γυναικών λόγω εγκυμοσύνης με μεγάλη συχνότητα ενώ το 16% θεωρεί ότι κάτι τέτοιο συμβαίνει μεν άλλα σπάνια. Επίσης υψηλό είναι το ποσοστό των ελληνίδων δημοσιογράφων (32,5%) που δήλωσε ότι έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στο επάγγελμα της ενώ σε καμία περίπτωση δεν αναφέρθηκε «απόπειρα βιασμού» ή «βιασμός». Στην έρευνα του ΙΟΜ-ΕΔΕΔ το 1/3 περίπου δηλώνει ότι έχει υποστεί ή έχει συναντήσει μεμονωμένα περιστατικά, γεγονός που οι ερωτώμενες αποδίδουν στην προσωπικότητα του ατόμου κι όχι στην

σεξιστική νοοτροπία των ανδρών (ΕΔΕΔ-ΙΟΜ, 1998). Από την άλλη μεριά, οι πλειοψηφία των ελληνίδων δημοσιογράφων πιστεύει ότι η εμφάνιση και το σεξ αποτελούν λόγους για την ευνοϊκή μεταχείριση των γυναικών και την άτυπη επαγγελματική τους άνοδο (ΕΔΕΔ-ΙΟΜ, 1998).

Η έρευνα της VPRC επιπλέον κατέγραψε μια σοβαρή διάσταση απόψεων σε ό,τι αφορά μια σειρά από εκτιμήσεις σε σχέση με το επάγγελμα των δημοσιογράφων. Ειδικότερα, «ο ανδρικός πληθυσμός αποδίδει στις γυναίκες συναδέλφους του τις ιδιότητες του ανταγωνισμού, της προβλεπτικότητας, της επικοινωνιακότητας, του πρακτικού πνεύματος και της μεθοδικότητας, ενώ κρατά για τον εαυτό του τις ιδιότητες της ικανότητας διεύθυνσης / συντονισμού, της ικανότητας του διαλέγεσθαι, την τολμηρότητα σε καινοτομίες, την αντίληψη, το κύρος και την ικανότητα σύνθεσης» (VPRC, 2002). Από την άλλη μεριά, οι γυναίκες αποδίδουν στους άντρες μόνο την ικανότητα διεύθυνσης / συντονισμού, την τολμηρότητα σε καινοτομίες και το κύρος.

Η έρευνα της VPRC καταλήγει στο συμπέρασμα ότι στο εσωτερικό του δημοσιογραφικού επαγγέλματος επικρατεί μια ισχυρή «αντίθεση» φύλου. Συγκεκριμένα, η διαφορετική θέση στο επάγγελμα, αλλά και η διαφορετική ιδεολογική προσέγγιση σε μια σειρά ζητημάτων οδηγεί στην εκτίμηση ότι η γυναικεία συνιστώσα του δημοσιογραφικού επαγγέλματος είναι διακριτή ή ακριβέστερα οιονεί διακριτή (VPRC, 2002).

Άλλες έρευνες και μελέτες για το ρόλο των Μ.Μ.Ε. που υλοποιήθηκαν από το 2001-2005 από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) φορέα εποπτευόμενο από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης είναι:

- «Φύλο και Μ.Μ.Ε.: Στοχευμένη έρευνα πεδίου». Εκπονήθηκε το 2001, με πρωτοβουλία και χρηματοδότηση του Κ.Ε.Θ.Ι. και ανατέθηκε στο Τμήμα Επικοινωνίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης του Παντείου Πανεπιστημίου Αθηνών και στο Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών. Από τα ευρήματα της έρευνας προκύπτει ότι ακόμα υφίσταται στα ελληνικά Μ.Μ.Ε. η στερεοτυπική αντίληψη η οποία υπογραμμίζει την ανισότητα μεταξύ των φύλων.
- «Φύλο και Μ.Μ.Ε.: Μελέτη επισκόπησης». Εκπονήθηκε το 2001 από το Κ.Ε.Θ.Ι. Σε αυτή τη βιβλιογραφική επισκόπηση διαπιστώνεται, ότι η μελέτη και ο προβληματισμός για το φύλο και τα Μ.Μ.Ε., βασίζεται πλέον σε

σχετικά «νέους» προβληματισμούς και υποθέσεις γαι το φύλο, για τη σχέση του θεατή με τα Μ.Μ.Ε., για το ρόλο των Μ.Μ.Ε. στην καθημερινή ζωή.

Τελικά, η μελέτη του φύλου και των Μ.Μ.Ε. δεν έχει αναπτυχθεί συστηματικά και, επιπλέον, ακόμη προωθούνται οι στερεοτυπικές αντιλήψεις και ιδεολογίες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζεται αναλυτικά η μεθοδολογία της έρευνας καθώς και οι διαδικασίες που ακολουθήθηκαν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας πεδίου. Στη συγκεκριμένη περίπτωση θεωρήσαμε αναγκαία τη διεξαγωγή μιας ποσοτικής έρευνας έτσι ώστε να μπορέσουμε να εξετάσουμε εάν και κατά πόσο τα θεωρητικά μοντέλα που παρουσιάσαμε προηγουμένως βρίσκουν εφαρμογή στη περίπτωση των Ελληνίδων που εργάζονται στα Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης.

Η μεταθετικιστική προσέγγιση στην έρευνα, δηλαδή, ο συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων αποτελεί βασική προϋπόθεση για μια πλουραλιστική προσέγγιση και ολοκληρωμένη διερεύνηση ενός φαινομένου.

Πρωτίστως, η πολυ-μεθοδική προσέγγιση ή αλλιώς μεθοδολογική τριγωνοποίηση, βοηθάει να ξεπεραστεί το πρόβλημα του «μεθοδολογικού περιορισμού», έτσι ώστε ο ερευνητής να μπορεί να εξετάσει κατά πόσο οι διάφορες μέθοδοι παράγουν ουσιαστικά τα ίδια αποτελέσματα (Cohen and Manion, 1994). Κατά συνέπεια, ο συγκερασμός ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων παράγει σε μεγαλύτερο βαθμό έγκυρα και αξιόπιστα αποτελέσματα από ότι η χρήση μιας και μόνο μεθόδου.

Από την άλλη μεριά, υπάρχουν ερευνητές οι οποίοι υποστηρίζουν πως η χρήση περισσότερων μεθόδων για τη διερεύνηση ενός φαινομένου δεν σημαίνει αναγκαστικά μεγαλύτερη εγκυρότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων (Sarantakos, 1998). Για αυτό το λόγο, πολλοί ερευνητές συνιστούν ότι η αξιοπιστία και η εγκυρότητα κάθε μεθόδου θα πρέπει να ελέγχεται ξεχωριστά (Sarantakos, 1998). Ειδικά για την ποιοτική έρευνα, που όπως συχνά επισημαίνουν πολλοί θετικιστές, χαρακτηρίζεται από την έλλειψη «αντικειμενικότητας» θα μπορούσαμε να πούμε πως κάθε ποιοτική μέθοδος μπορεί να είναι αντικειμενική εφόσον μπορεί να εκμεταλλεύεται τις δυνατότητες της διυποκειμενικότητας όσο λογικά και αποτελεσματικά γίνεται (Friedrichs and Ludtke, 1975).

Στη συγκεκριμένη περίπτωση η ποιοτική μέθοδος εφαρμόζεται συμπληρωματικά με στόχο την επαλήθευση υποθέσεων με βάση τα αποτελέσματα

της ποσοτικής έρευνας ή ακόμη και τη διερεύνηση συμπερασμάτων ανεπαρκώς τεκμηριωμένων (Κουβέλη, 1992).

Το βασικότερο όσον αφορά την ποιοτική έρευνα είναι η άποψη του ατόμου πάνω στο πρόβλημα ή στο φαινόμενο προς διερεύνηση. Μέσα από τη συνέντευξη το άτομο καλείται να εκφράσει όχι μόνο απόψεις αλλά τα συναισθήματά του, τις σκέψεις του, τις προσωπικές του εμπειρίες. Κατά αυτή την έννοια η συνέντευξη είναι μία προσέγγιση λόγου η οποία συνίσταται βασικά σε αναπαραστάσεις (Νιτσιάκος, 1997). Όπως χαρακτηριστικά περιγράφει ο Νιτσιάκος «αναπαράσταση καλείται η ψυχική εικόνα που έχει το άτομο για ένα αντικείμενο αλλά και η ίδια η διεργασία παραγωγής αυτής της εικόνας (ibid). Σε αντίθεση με την ποσοτική έρευνα όπου ο ερωτώμενος είναι παθητικός και περιορίζεται να απαντήσει σε μια σειρά προκωδικογραφημένων ερωτήσεων, στην ποιοτική έρευνα ο ερωτώμενος συμμετέχει στη συζήτηση. Συνεπώς, το προϊόν της έρευνας δεν είναι παρά αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης (Νιτσιάκος, 1997).

Μπορούμε λοιπόν να θεωρήσουμε ότι ο ερωτώμενος είναι ο «ειδικός» που μας προσφέρει μια αξιόλογη πληροφορία και είναι το ίδιο σημαντικός με τον ερευνητή και όχι απλώς μια πηγή δεδομένων (Sarantakos, 1998). Επιπρόσθετα, ένα από τα πλέον βασικά χαρακτηριστικά της συνέντευξης είναι ότι αυτή η μέθοδος χαρακτηρίζεται από τη λεγόμενη ευελιξία (flexibility). Πιο συγκεκριμένα, ο ερευνητής ακολουθεί μια πορεία η οποία αναδύεται μέσα από τη συνέντευξη (Sarantakos, 1998).

Το παρόν κεφάλαιο χωρίζεται σε 4 ενότητες: 1) σχεδιασμός της έρευνας, 2) περιορισμοί της έρευνας, 3) έρευνα πεδίου, 4) επεξεργασία του ερωτηματολογίου και στατιστική ανάλυση.

3.1 Περίληψη της πορείας της έρευνας

Η διαδικασία αυτής της μελέτης περιέχει τα ακόλουθα στάδια:

1. Προσδιορισμός της υπόθεσης και καταγραφεί της προβληματικής του θέματος
2. Αρχικά στοιχεία βιβλιογραφίας
3. Ορισμός του ειδικού προβληματισμού της έρευνας
4. Εκτίμηση της επιτυχίας της έρευνας και των μελλοντικών προδιαγραφών της

5. Δεύτερη κύρια επισκόπηση της βιβλιογραφίας
6. Επιλογή της μεθοδολογίας της έρευνας
7. Επιλογή του σχεδίου συλλογής των στοιχείων
8. Συλλογή και ανάπτυξη των μεθοδολογικών εργαλείων
9. Σχεδιασμός της ανάλυσης των δεδομένων
10. Εντοπισμός του πληθυσμιακού δείγματος
11. Εφαρμογή της συλλογής και ανάλυσης των στατιστικών δεδομένων
12. Προετοιμασία των αποτελεσμάτων της έρευνας
13. Σχολιασμός των αποτελεσμάτων και μελλοντικές προτάσεις

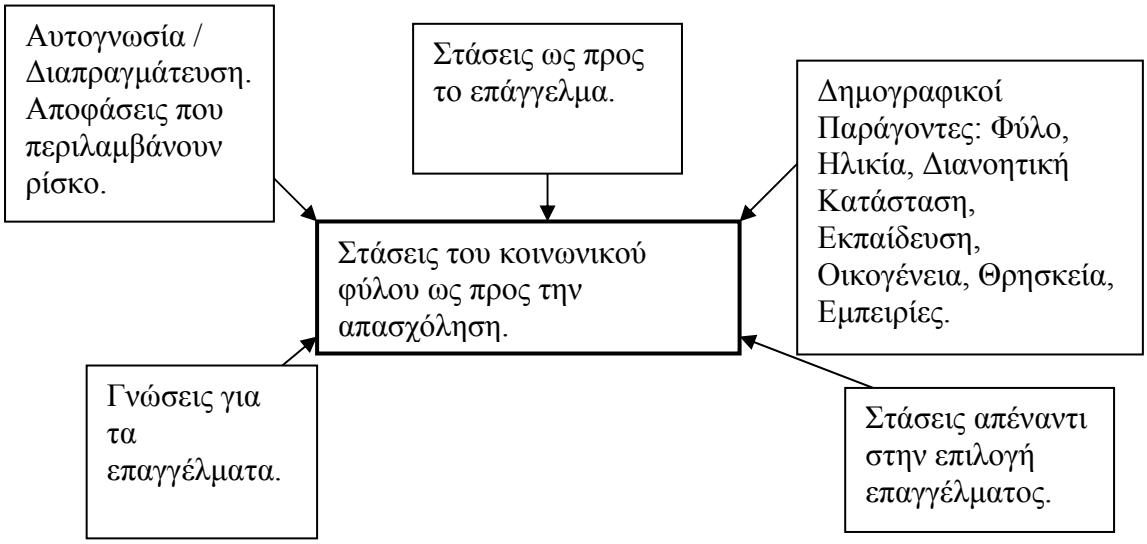
3.2 Σχεδιασμός Έρευνας

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, σκοπός αυτής της μελέτης είναι η διερεύνηση των ανισοτήτων που βασίζονται στο φύλο (κοινωνικό) όσον αφορά την επαγγελματική κατάσταση ή ιεραρχία των ατόμων στα Μ.Μ.Ε. καθώς και την εξέλιξή τους μέσα στο επάγγελμα.

Επιπλέον, μελετώνται τα κοινωνικά και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά σχετικά με τη διαμόρφωση της επαγγελματικής επιλογής και εξέλιξης. Συνεπώς διατυπώνεται η άποψη-υπόθεση ότι το φύλο, η εκπαίδευση-επαγγελματική κατάρτιση, η ηλικία και ο τόπος διαμονής-προέλευση των ατόμων έχουν επίδραση στην επαγγελματική εξέλιξή τους.

Αυτό το μοντέλο που μόλις περιγράψαμε παρουσιάζεται σχηματικά παρακάτω.

Προσδοκώμενες σχέσεις που προβλέπουν την επίδραση στους άνδρες και τις γυναίκες ως προς την επιλογή επαγγέλματος



ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ ΤΑ ΑΚΟΛΟΥΘΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ

1) Ερωτηματολόγιο

Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη δόμηση του ερωτηματολογίου είναι:

1) Ερωτηματολόγιο career decision – making system των Th. Harrington και A. O'shea (εκδόθηκε από το American Guidance Service (1982) και προσαρμόστηκε στα ελληνικά δεδομένα.
2) Το ερωτηματολόγιο των Δημήτρη Δ. Γεώργα και Α. Παπαστυλιανού (1993) / «Επιπολιτισμός Ποντίων και Βορειοηπειρωτών στην Ελλάδα – Ψυχολογικές διεγέρσεις προσαρμογής». Γενική Γραμματεία Απόδημου Ελληνισμού.
3) Τους πίνακες τριψήφιων κατηγοριών επαγγελμάτων της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας του Εργατικού Δυναμικού της χώρας 1995.
4) Οδηγίες από Tuckman B. (1988) Conducting Educational Research, Florida Harcourt Brace Jovanonich Inc.
5) "Career Education Program Development for High School Girls". Research Institute for Education. Intitute for Educatioion Seoul Korean textbook Ltd in Women Studies Korean women's Development Institute Forum vol. 8 1992.

Τα παραπάνω συλλέχθηκαν λόγω της ευρείας χρησιμοποίησής τους για τις μετρήσεις των επαγγελμάτων και επιλογής καριέρας.

Χρήση δομημένου ερωτηματολογίου το οποίο παρουσιάζει τα ερωτήματα που διατυπώθηκαν στον θεωρητικό σχεδιασμό (βλ. Κεφάλαιο 1) και το οποίο χωρίζεται σε 2 μέρη. Πιο συγκεκριμένα, αυτό το ερωτηματολόγιο διακρίνεται σε δύο σκέλη. Το πρώτο αφορά στη διοίκηση (management) των Τηλεοπτικών Σταθμών και το δεύτερο στους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, που κατέχουν διαφορετικές θέσεις στα διάφορα επίπεδα των Τηλεοπτικών Σταθμών.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στη παρούσα μελέτη στηρίζεται σε τέσσερις βασικές μεταβλητές (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση-επαγγελματική κατάρτιση, τόπος κατοικίας-προέλευση) (βλ. Παράρτημα Γ).

Η θέση των γυναικών στην επιχείρηση-Τηλεοπτικός Σταθμός, αποτελεί την εξαρτώμενη μεταβλητή (dependent variable) η οποία επηρεάζεται από τις

ανεξάρτητες μεταβλητές (independent variables) φύλο, εκπαίδευση-επαγγελματική κατάρτιση, ηλικία και κατοικία.

Επίσης, στα πλαίσια του ερωτηματολογίου μελετήθηκαν η αυτογνωσία και η οι αξίες των ατομικών διαφορών που χαρακτήρισαν την επιλογή της εργασίας και την εξέλιξη μέσα σε αυτή. Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου στηρίζεται σε ποιοτικές και ποσοτικές μεταβλητές ενώ επίσης έχουν χρησιμοποιηθεί ορισμένες ανοικτές-κλειστές (open-ended) ερωτήσεις. Επιπλέον υπάρχουν ερωτήσεις μέτρησης γνωμών-στάσεων πάνω στην πενταβάθμια κλίμακα Likert, έτσι ώστε να γίνει εφικτή η μέτρηση της στάσης απέναντι σε κάποιο ερώτημα (βλ. στατιστική ανάλυση). Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε δυο μέρη. Το πρώτο μέρος απευθυνόταν σε υπαλλήλους που εργάζονται σε Μ.Μ.Ε., ενώ το δεύτερο μέρος στην διοίκηση (management) της εταιρείας. Τα ερωτηματολόγια συνόδευε μια επιστολή από την ερευνήτρια αναφέροντας τη διατριβή που εκπονεί στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας με σκοπό να παρακινήσει τον παραλήπτη στη συμπλήρωσή του (βλ. Παράρτημα Γ).
Οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν στις συνεντεύξεις στηρίχθηκαν στο ήδη εγκεκριμένο ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα Γ1).

2) Δειγματοληπτικό πλαίσιο

Το δειγματοληπτικό πλαίσιο (sampling frame) για την επιλογή των τηλεοπτικών σταθμών στηρίχτηκε σε πηγή του Υπουργείου Τύπου και Μ.Μ.Ε. (βλ. Παράρτημα Δ, Πίνακας 1).

Πίνακας με την κατάταξη των επαγγελμάτων της ΕΣΥΕ (βλ. Π αράρτημα Δ, Πίνακας 3).

3) Καταγραφή των τηλεοπτικών σταθμών

Έγινε καταγραφή του αριθμού των τηλεοπτικών σταθμών από τον κατάλογο που κατήρτισε το Υπουργείο Τύπου και Μ.Μ.Ε. Από τον κατάλογο αυτό επιλέγησαν δέκα τηλεοπτικοί σταθμοί εθνικής εμβέλειας με έδρα τους το νομό Αττικής. Από τους τηλεοπτικούς αυτούς σταθμούς η ΕΤ1 και η ΝΕΤ λειτουργούν στο πλαίσιο του

Υπουργείου Τύπου και Μ.Μ.Ε. και οι υπόλοιποι ως ιδιωτικοί σταθμοί μετά από χορήγηση άδειας από το παραπάνω Υπουργείο.

4) Μέθοδος δειγματοληψίας

Κατά την επιλογή των τηλεοπτικών σταθμών που συμπεριελήφθησαν στη διερεύνηση, έπρεπε να ληφθούν υπόψη τα εξής κριτήρια:

- Όσον αφορά τις ειδικές για το γυναικείο φύλο διαφοροποιήσεις στην κατανομή των γυναικών σε επαγγέλματα, οικονομικούς και τεχνικούς κλάδους και τις συνέπειες που προκύπτουν από αυτές για τις δυνατότητες επαγγελματικής δραστηριότητας και ανόδου, έπρεπε οι επιχειρήσεις (1) να παρουσιάζουν διαφορετικά ποσοστά γυναικών στα εκάστοτε επαγγέλματα, και (2) να ανήκουν σε διαφορετικούς οικονομικούς τομείς.
- Για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων συνεχούς κατάρτισης των επιχειρήσεων, ως προς τη βελτίωση των δυνατοτήτων ανόδου των γυναικών και για την ανάλυση των εμφανιζόμενων τάσεων αλλαγής και εξέλιξης, τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στις γυναίκες, έπρεπε οι επιχειρήσεις να διεξάγουν ήδη από πολύ καιρό αντίστοιχα εκπαιδευτικά προγράμματα.

Σύμφωνα λοιπόν με αυτά τα κριτήρια επελέγησαν 10 Τηλεοπτικοί Σταθμοί στην Αττική. Η κατανομή των ερωτηματολογίων έγινε κατ' αντιστοιχία με το μέγεθός τους και ειδικότερα με βάση τον αριθμό των εργαζομένων όπως δηλώθηκαν από τους ιδιοκτήτες, τους διοικητές προσωπικού, λογιστηρίων, managers και τα συνδικαλιστικά όργανα.

Οι Τηλεοπτικοί Σταθμοί κατατάχθηκαν σε 2 κατηγορίες, στους μεγάλους και στους μικρούς ανάλογα με το ανθρώπινο δυναμικό τους (Βλ. Πίνακα καταμερισμού ερωτηματολογίων ανά κανάλι).

Ο προσδιορισμός του δείγματος έγινε μέσα από τη διασταύρωση των παραπάνω στοιχείων.

Η επιλογή γυναικών και ανδρών που συμπεριελήφθησαν στη διερεύνηση, διενεργήθηκε μεθοδολογικά ως εξής: κάθε μία επιχείρηση τηλεοπτικού σταθμού εξακρίβωσε τον αριθμό των γυναικών που απασχολούνται στα εκάστοτε διαφορετικά

επίπεδα της ιεραρχικής κλίμακας σε σχέση με τους άντρες (ηγετικές θέσεις κατώτερου, μεσαίου και ανώτερου επιπέδου).

Εν συνεχεία, έγινε ο καθορισμός των παραγόντων επιλογής στο ετεροειδές σύνολο των γυναικών, σε εξάρτηση από τα κριτήρια κατατάξεως σε κατηγορίες, βάσεις της μεθόδου της κλίμακας ακριβείας. Αυτός ο μεθοδολογικός τρόπος διαδικασίας επελέγη για να εξασφαλιστεί για την εκάστοτε επιχείρηση η αντιπροσωπευτικότητα των απαντήσεων των γυναικών που απασχολούνται στις διάφορες βαθμίδες της ιεραρχικής κλίμακας της επιχείρησης.

3.3 Περιορισμοί της έρευνας

Η έρευνα περιορίστηκε στην περιοχή της Αττικής, όπου είναι συγκεντρωμένη η πλειοψηφία των τηλεοπτικών σταθμών. Αυτό βέβαια δεν οδηγεί σε αντιπροσωπευτική δειγματοληψία, αλλά λαμβανομένου υπόψη ότι στην περιοχή της Αττικής συγκεντρώνεται πάνω από το 60% των τηλεοπτικών σταθμών μεταξύ των οποίων και οι μεγαλύτεροι σταθμοί τότε το σφάλμα λόγω του δειγματοληπτικού πλαισίου περιορίζεται σημαντικά.

Τα στοιχεία δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως αντιπροσωπευτικά αφού δεν τηρήθηκαν οι προδιαγραφές ενός στατιστικού δείγματος. Το δείγμα το οποίο ελήφθη είναι γνωστό από την θεωρία δειγματοληψίας ότι οδηγεί από μόνο του σε κάποιο δειγματοληπτικό σφάλμα (sampling error), το οποίο μπορεί να εκτιμηθεί.

Διαπιστώθηκε σοβαρή δυσκολία στο χρόνο διεξαγωγής της έρευνας, πρόσβασης, επικοινωνίας, διανομής και συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων από τους περισσότερους Τηλεοπτικούς Σταθμούς. Επιπλέον, δεν απαντήθηκαν κάποιες εξειδικευμένες ερωτήσεις που εμπεριέχονται στο ερωτηματολόγιο.

3.4 Η Έρευνα Πεδίου

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην περιοχή της Αττικής με την μέθοδο της αυτοσυμπλήρωσης ερωτηματολογίου και περιελάμβανε τη διεξαγωγή πιλοτικής και κύριας έρευνας.

Συμπληρωματικά ελήφθησαν 6 προσωπικές συνεντεύξεις με εργαζόμενους των Τηλεοπτικών Σταθμών. Οι συνεντεύξεις αυτές χρησιμοποιήθηκαν επικουρικά της ποσοτικής κύριας ανάλυσης. Κρίθηκε δε πως θα απέδιδαν πληροφορίες και αποτελέσματα απαραίτητα για την αξιολόγηση των προσωπικών απόψεων και την επαλήθευση ή μη των αποτελεσμάτων της ποσοτικής έρευνας.

Α) Πιλοτική Έρευνα

Η πιλοτική έρευνα αφορούσε ένα μικρό δείγμα εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε. με σκοπό να διαπιστωθεί κατά πόσο το ερωτηματολόγιο απαντά τα ερωτήματα που αρχικώς έχουν τεθεί. Πιο συγκεκριμένα:

1) Έγινε έλεγχος για να εξακριβωθεί εάν η φραστική διατύπωση της συνοδευτικής επιστολής (μορφή, διάταξη) δημιουργεί κάποια μεροληψία (bias).

Πιο συγκεκριμένα, θεωρήθηκε ότι το ποσοστό αυτών που θα απαντούσαν σχετιζόταν με το περιεχόμενο και την λεκτική διατύπωση των προτάσεων στην συνοδευτική επιστολή. Για το σκοπό αυτό ελήφθησαν δυο τυχαία δείγματα στα οποία παρουσιάστηκαν οι δυο εκδόσεις της συνοδευτικής επιστολής έτσι ώστε να μελετηθούν τα ποσοστά απόκρισης.

2) Έγινε διαπίστωση του βαθμού κατανόησης των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου και της ακρίβειας με την οποία δίνονται ή καταχωρούνται οι απαντήσεις. Σκοπός ήταν ο εντοπισμός των ερωτήσεων που μπορεί να οδηγούν σε μεροληπτικές ή αόριστες απαντήσεις.
3) Τον προσδιορισμό της χρησιμότητας των απαντήσεων που δίνονται στα ερωτήματα του ερωτηματολογίου.

4) Τον έλεγχο της ακρίβειας και πληρότητας του δειγματοληπτικού πλαισίου
5) Την εκτίμηση των παραμέτρων της πιλοτικής έρευνας που είναι απαραίτητες για την οργάνωση της κύριας έρευνας (διακύμανση, μεγέθη ομάδων-στρωμάτων κλπ) ώστε να προσδιορισθεί ικανοποιητικά το μέγεθος του δείγματος που θα εξασφάλιζε την επιθυμητή στατιστική ακρίβεια.

Το δείγμα της πιλοτικής έρευνας επιλέχθηκε με τυχαία δειγματοληψία (συμμετείχαν περίπου 50 ερωτώμενοι) σε διάφορους τηλεοπτικούς σταθμούς. Πιστεύεται ότι αυτός ο αριθμός αποτελούσε ικανοποιητική στατιστική βάση για την εκτίμηση των υπό μελέτη παραμέτρων και σχέσεων καθώς και για την διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο αντιδρούν οι ερωτώμενοι στις επιμέρους ερωτήσεις ώστε να γίνουν οι απαιτούμενες διορθώσεις.

Β) Κύρια Έρευνα – Τεχνικές

Για τη διεξαγωγή της κύριας έρευνας επιλέχθηκαν 10 τηλεοπτικοί σταθμοί εθνικής εμβέλειας που λειτουργούν αυτή την στιγμή στην περιοχή της Αττικής. Στη συνέχεια επιλέχθηκε ένα τυχαίο δείγμα εργαζομένων αναλογικά στρωματοποιημένο ως προς το φύλο. Δηλαδή, η αναλογία των δυο φύλων μέσα στο δείγμα είναι η ίδια με την αναλογία των δυο φύλων στον πληθυσμό (για κάθε τηλεοπτικό σταθμό).
Το τελικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο, στη συνέχεια, δόθηκε στους 10 τηλεοπτικούς σταθμούς εθνικής εμβέλειας που λειτουργούν αυτή την στιγμή στο λεκανοπέδιο της Αττικής και οι οποίοι παρατίθενται στον παρακάτω Πίνακα:

Πίνακας τηλεοπτικών σταθμών εθνικής εμβέλειας

Α/Α	ΦΟΡΕΑΣ	ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ
1	ΕΤ-1 – ΝΕΤ	Κρατικός τηλεοπτικός σταθμός
2	Νέα Τηλεόραση Α.Ε	STAR CHANNEL
3	Τηλέτυπος Α.Ε. Τηλεοπτικών Προγραμμάτων	MEGA CHANNEL

4	ANTENA TV A.E	ANTENNA TV
5	Ελεύθερη Τηλεόραση Α.Ε	ALTER CHANNEL
6	Νέο Κανάλι Ραδιοτηλεοπτική Α.Ε	NEW Tempo
7	Alpha Δορυφορική Τηλεόραση	ALPHA TV
8	Ραδιοτηλεοπτική Α.Ε	902 Αριστερά στα FM
9	CITY NEWS Α.Ε	ΤΗΛΕΑΣΤΥ
10	SEVEN Ραδιοφωνική&Τηλεοπτική Α.Ε	SEVEN TV AE

Πηγή: Υπουργείο Τύπου και Μ.Μ.Ε.

Η διαδικασία επικοινωνίας με τους Τηλεοπτικούς Σταθμούς εμπεριέχει:

Α) Τηλεφωνική επικοινωνία με τους υπεύθυνους των Τηλεοπτικών Σταθμών, τους διευθυντές Διοίκησης Προσωπικού και πολλές φορές το Τμήμα Εκπαίδευσης για να προσδιοριστούν οι διευθύνσεις επικοινωνίας, η άδεια εισόδου της ερευνήτριας στους σταθμούς και εν γένει να εξασφαλιστεί η συνεργασία. Επειδή η τηλεφωνική επαφή με τους υπεύθυνους των Τηλεοπτικών Σταθμών δεν ήταν αρχικά εφικτή έγιναν επαναληπτικά τηλεφωνήματα σε διαφορετικές μέρες και ώρες.

Β) Αποστολή Fax που εμπεριείχε ενημερωτική επιστολή για το σκοπό της έρευνας καθώς και το ερωτηματολόγιο που αποσκοπούσε στην ενημέρωση και την αποδοχή του ερωτηματολογίου για τη διανομή του στο προσωπικό.

Η πλειοψηφία των υπευθύνων των Τηλεοπτικών Σταθμών έδειξαν ενδιαφέρον για τη συμμετοχή τους στην έρευνα εντούτοις δημιουργήθηκαν διαφωνίες στη διαδικασία διανομή των ερωτηματολογίων η οποία σε πολλούς Σταθμούς έγινε από τη διοίκηση.

Η ταχυδρομική αποστολή δεν θεωρήθηκε αποτελεσματική γι αυτό προτιμήθηκαν οι επισκέψεις στους Τηλεοπτικούς Σταθμούς και η ενημέρωση σε προσωπικό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα, τα ερωτηματολόγια με την κατάλληλη συνοδευτική επιστολή παραδόθηκαν από την ίδια την ερευνήτρια στο αρμόδιο άτομο του τηλεοπτικού σταθμού που ανέλαβε την διανομή τους στους εργαζόμενους για το να συμπληρώσουν. Η ίδια η ερευνήτρια είχε ενημερώσει το Δ.Σ. και τη Διοίκηση των Τηλεοπτικών Σταθμών για τον σκοπό της έρευνας και την ανάγκη συμπλήρωσής του από τους εργαζομένους/ες.

Μετά από ένα χρονικό διάστημα η ερευνήτρια επισκέφτηκε ξανά τον σταθμό με σκοπό τη συλλογή των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων καθώς και για να

συνεργαστεί με όποιον/α εργαζόμενο/η συνάντησε κάποια δυσκολία κατά τη διάρκεια συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων.

Πίνακας Καταμερισμός ερωτηματολογίων ανά κανάλι

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ ΑΝΑ ΚΑΝΑΛΙ						
Α/Α	**Κανάλια**	**Δείγμα Πληθυσμού**	**Ποσοστό**	**Στρογγυλοποίηση ποσοστού**	**Καταμερισμός ερωτηματολογίων αναλογικά**	**Στρογγυλοποίηση αριθμού σε άρτια νούμερα (50% άνδρες, 50% γυναίκες)**
1	Star	628	13,31	13	33	34
2	Mega	644	13,56	14	34	34
3	Antenna	700	14,83	15	37	36
4	Alter	450	9,54	10	24	24
5	New	450	9,54	10	24	24
6	Alpha	650	13,77	14	34	34
7	902	60	1,27	1	3	4
8	Teleasty	100	2,12	2	5	6
9	Seven	41	0,87	1	2	2
10	ET1+NET	1000	21,19	21	53	52
	ΣΥΝΟΛΑ	4719	100	100	250	250

3.5 Επεξεργασία του Ερωτηματολογίου και Στατιστική Ανάλυση

Μετά τη συλλογή των στοιχείων ακολούθησε ο έλεγχος πληρότητας και ακρίβειας των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων και η κωδικογράφηση τους.

Με τον έλεγχο πληρότητας εντοπίστηκαν ερωτήσεις που είχαν μείνει αναπάντητες και έγινε προσπάθεια για την ορθή συμπλήρωσή τους (π.χ τηλεφωνική επικοινωνία με τον ερωτώμενο).

Με τον έλεγχο ακρίβειας εντοπίστηκαν και έγιναν διορθώσεις σε απαντήσεις που ήταν ανακριβείς.

Κατά τη διαδικασία της κωδικογράφησης αποδόθηκαν στις απαντήσεις των ανοικτών ερωτήσεων αριθμοί (κωδικοί) έτσι ώστε να γίνει εφικτή η στατιστική ανάλυση.

Με την κωδικογράφηση όλων τον απαντήσεων του ερωτηματολογίου, έγινε μεταφορά των κωδικών αριθμών στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS με το οποίο πραγματοποιήθηκε και η στατιστική επεξεργασία.

Ειδικότερα η ανάλυση των δεδομένων περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Παραγωγή συχνοτήτων απαντήσεων για κάθε ερώτηση (frequencies)
- Γραφική παρουσίαση των αποτελεσμάτων

- Πινακοποίηση με δυο χαρακτηριστικά (cross-tabulation)
- Έλεγχο συσχέτισης μεταξύ δυο μεταβλητών (chi-square test)
- Αναγωγή όλων των αποτελεσμάτων σε πληθυσμιακά μεγέθη. Έγινε η διαπίστωση του δειγματοληπτικού σφάλματος.
- Μαθηματικό μοντέλο (probit-logistic regression) που προσδιορίζει συσχετίσεις μεταξύ φύλου – εκπαίδευσης - κοινωνικής στρωμάτωσης.

- Εκτίμηση της στάσης του ερωτώμενου απέναντι σε διάφορα θέματα. Π.χ. στη διάκριση των δυο φύλων μέσω της κλίμακας Likert που έχει ενσωματωθεί σε κάποιες κλειστές ερωτήσεις. Π.χ. υπάρχει μια βαθμολογία σε κάθε απάντηση της κλίμακας Likert που κινείται στο εύρος 1-5. Αν για παράδειγμα υπάρχουν 5 ερωτήσεις που ο ερωτώμενος καλείται να εκφράσει την γνώμη του τότε η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να συγκεντρώσει είναι 25 και η ελάχιστη 5. Αν κάποιος ερωτώμενος συγκεντρώσει βαθμολογία πάνω από 20 τότε μπορεί να θεωρηθεί θετική η στάση του πάνω στο θέμα που ερωτήθηκε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Παρουσίαση και ανάλυση των αποτελεσμάτων

Στην ποσοτική ανάλυση των ερωτηματολογίων που ακολουθεί, οι ανεξάρτητες μεταβλητές που εξετάσθηκαν ήταν το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης-επαγγελματικής κατάρτισης και ο τόπος κατοικίας-προέλευση, σε συνάρτηση με τις παρακάτω εξαρτημένες ειδικές ερωτήσεις που έχουν τον ρόλο και των εξαρτημένων μεταβλητών[12]:

- επίπεδο εκπαίδευσης γονέων
- γνώση ξένων γλωσσών
- γνώση Η/Υ
- επαγγελματικός προσανατολισμός
- φύλο και επιλογή εργασίας
- φύλο και αντικείμενο εργασίας
- φύλο και εκμάθηση νέων τεχνολογιών
- νέες τεχνολογίες και εργασιακή εξέλιξη
- χρήση διαδικτύου στον εργασιακό χώρο
- εκπλήρωση επαγγελματικών προσδοκιών
- προσδοκίες επαγγελματικής εξέλιξης
- σύνδεση φύλου και επαγγελματικής εξέλιξης
- σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους
- άποψη για προϊσταμένους άλλου φύλου
- θέση στην επιχείρηση
- αμοιβές εργαζομένων
- προσδιορισμός αμοιβών διευθυντών
- προσδιορισμός αμοιβών δημοσιογράφων
- προσδιορισμός αμοιβών ανωτέρων στελεχών
- προσδιορισμός αμοιβών δημιουργών- καλλιτεχνών

[12] Οι απαντήσεις είναι σε αντιστοιχία με τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου (Παράρτημα Γ).

- προσδιορισμός αμοιβών υπαλλήλων-βοηθών
- σύνδεση παραγωγικότητας και τρόπου αμοιβής
- διαφορές στην συνταξιοδότηση
- αποτελεσματικότητα επιμόρφωσης εργαζομένων
- σύνδεση επιμόρφωσης-αξιολόγησης-εργασιακής απόδοσης
- στελέχωση επιχείρησης
- ισόρροπη συμμετοχή στην επαγγελματική κατάρτιση
- προϋποθέσεις συνταξιοδότησης
- αλλαγή εργασιακού χώρου
- απόδοση εκτός Μ.Μ.Ε.
- επίπεδο θέσης
- ανάγκη για επαγγελματική εκπαίδευση
- ανθρώπινες σχέσεις και απόδοση
- εργασιακή ικανοποίηση
- βαθμίδα στην επιχείρηση
- βελτίωση απόδοσης με επαγγελματική εκπαίδευση
- σχέση ανθρωπίνων σχέσεων και απόδοσης
- διαφυλικές σχέσεις και στάση απέναντι στην εργασία
- διαφυλικές σχέσεις και στάση των εργαζομένων
- επιρροή φύλου στην αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού
- αξιολόγηση και επαναπροσδιορισμός επαγγελματικών προοπτικών
- αξιοκρατικά κριτήρια στην αξιολόγηση
- ίση τοποθέτηση σε εργασιακή θέση
- συσχέτιση φύλου αποδοτικότητας
- οικογενειακές υποχρεώσεις και απόδοση εργαζομένων
- ενδιαφέρον για διευθυντική θέση
- ισότητα κριτηρίων αξιολόγησης απόδοσης
- φύλο και απόφαση πρόσληψης
- κουλτούρα, κοινωνικές σχέσεις και ίση μεταχείριση των δύο φύλων
- επιρροή τηλεοπτικών προτύπων
- φύλο και τηλεοπτικά πρότυπα
- ανάγνωση εφημερίδων-περιοδικών
- ελεύθερος χρόνος
- συμμετοχή σε πολιτιστικούς συλλόγους

- ίσος καταμερισμός ευθυνών στην οικογένεια

Για την ανάλυση των μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν chi-square tests και crosstabs γιατί οι μεταβλητές ήταν ποιοτικές. Στις περιπτώσεις που δεν τηρούνταν οι προϋποθέσεις για την χρησιμοποίηση του δείκτη Pearson (x^2), ο δείκτης Cramer's V χρησιμοποιήθηκε.

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ

1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ-ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Από το συνολικό δείγμα, 49,1% είναι **άντρες** και 50,9 **γυναίκες**, όπως φαίνεται στο Γράφημα 1, Παράρτημα Β.

Πίνακας 1. Ποσοστό αντρών και γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα

Φύλο	Ποσοστό (%)
Άντρας	49,1
Γυναίκα	50,9

Αναφορικά με την **επιχείρηση-Τηλεοπτικό Σταθμό** στην οποία εργάζονται, 12,8 % εργάζεται στο Star, 10,8% στο Mega, 16,7% στον Ant1, 11,2% στο Tempo, 12,2% στον Alpha, 3,6% στον 902, 3,2% στο Teleasty, 4,2% στο Seven και 22% στην ΕΤ1 και στη ΝΕΤ, όπως φαίνεται στο Γράφημα 2, Παράρτημα Β.

Πίνακας 2. Ποσοστά εργαζομένων σε διάφορους τηλεοπτικούς σταθμούς

Επιχείρηση-Τηλεοπτικός Σταθμός	Ποσοστό (%)
star	12,8
mega	10,8
ant1	16,7
alter	3,2
tempo	11,2
alpha	12,2
902	3,6
teleasty	3,2
seven	4,2
et1+net	22,0

Όσον αφορά την **ηλικία** τους, 7,4% είναι μικρότεροι των 25 ετών, 56,5 μεταξύ 25-34 ετών, 26,1% μεταξύ 35-44 ετών, 7% μεταξύ 45-54 ετών, και 2,3% είναι άνω των 55 ετών, όπως φαίνεται στο Γράφημα 3, Παράρτημα Β.

Πίνακας 3. Ποσοστά ηλικιακών ομάδων

Ηλικία	Ποσοστό (%)
<25	7,4
25-34	56,5
35-44	26,1
45-54	7,0
55+	2,3

Όσον αφορά την **οικογενειακή κατάσταση**, 56,9% είναι ελεύθεροι, 38,4% παντρεμένοι και 4,7% χωρισμένοι, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 4, Παράρτημα Β.

Πίνακας 4. Ποσοστά ατόμων ανά οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	Ποσοστό (%)
Ελεύθεροι	56,9
Παντρεμένοι	38,4
Χωρισμένοι	4,7

Όσον αφορά τον **αριθμό των τέκνων**, 12,1% έχουν 1 παιδί, 16% δύο παιδιά, 2% 3 παιδία, 0,4% 4 παιδία και 69,3% δεν έχουν παιδιά, όπως φαίνεται στο Γράφημα 5, Παράρτημα Β.

Πίνακας 5. Ποσοστό ατόμων ανά αριθμό τέκνων

Αριθμός τέκνων	Ποσοστό (%)
1 παιδί	12,1
2 παιδιά	16,0
3 παιδιά	2,0
4 παιδιά	,6
Κανένα παιδί	69,3

Όσον αφορά τον **τόπο κατοικίας**, 0,6% κατοικούν στην Ανατολική Αττική, 4,5% στην Δυτική Αττική, 42,6% στα βόρεια προάστια, 46% στην Κεντρική Αττική και 6,3% στα νότια προάστια, όπως φαίνεται στο Γράφημα 6 ,Παράρτημα Β.

Πίνακας 6. Ποσοστά ατόμων ανά τόπο κατοικίας

Τόπος Κατοικίας	Ποσοστό (%)
Ανατολική Αττική	,6
Δυτική Αττική	4,5
Βόρεια προάστεια	42,6
Κεντρική Αττική	46,0
Νότια προάστεια	6,3

Όσον αφορά την **κατοικία των γονέων**, 73,8 % στην Αττική, 25,8% εκτός Αττικής και 0,4% δεν έχουν γονείς εν ζωή, όπως φαίνεται στο Γράφημα 7, Παράρτημα Β.

Πίνακας 7. Ποσοστά ατόμων ανά κατοικία γονέων

Κατοικία γονέων	Ποσοστό (%)
Αττική	73,8
Εκτός Αττικής	25,8
Άνευ γονέων	,4

Σχετικά με την **εκπαίδευση γονέων**, 43,1% είναι απόφοιτοι λυκείου, 16,4% απόφοιτοι Α.Ε.Ι., 5,5% απόφοιτοι Τ.Ε.Ι., 10,8% απόφοιτοι τεχνικής σχολής, 5,8% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και 12,1% δεν έχουν λάβει καμία εκπαίδευση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 8, Παράρτημα Β.

Πίνακας 8. Ποσοστά ατόμων ανά επίπεδο εκπαίδευσης γονέων

Εκπαίδευση Γονέων	Ποσοστό (%)
Καμία εκπαίδευση ή πρωτοβάθμια	12,1
Λύκειο	43,1
Τεχνική Σχολή	10,8
Τ.Ε.Ι.	5,5
Πανεπιστήμιο (Α.Ε.Ι.)	16,4
Μεταπτυχιακά	5,8

Σχετικά με το **επίπεδο εκπαίδευσης,** 1,2% είναι απόφοιτοι γυμνασίου, 23,6% απόφοιτοι λυκείου, 20,5% απόφοιτοι Α.Ε.Ι., 19,2% απόφοιτοι Τ.Ε.Ι., 14,6% απόφοιτοι τεχνικής σχολής και 21% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, όπως φαίνεται στο Γράφημα 9, Παράρτημα Β.

Πίνακας 9. Ποσοστά ατόμων ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Επίπεδο Εκπαίδευσης	Ποσοστό (%)
Γυμνάσιο	1,2
Λύκειο	23,6
Πανεπιστήμιο(Α..Ε.Ι.)	20,5
Τ.Ε.Ι.	19,2
Τεχνική Σχολή	14,6
Μεταπτυχιακά	21,0

Όσον αφορά τη **γνώση χειρισμού Η/Υ**, 33,9% έχουν πολύ καλή γνώση, 39,9% έχουν καλή γνώση, 21,5% μέτρια γνώση και 4,7% καθόλου γνώση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 10, Παράρτημα Β.

Πίνακας 10. Ποσοστά ατόμων ανά επίπεδο χειρισμού Η/Υ

Γνώση χειρισμού Η/Υ	Ποσοστό (%)
Πολύ καλή γνώση	33,9
Καλή γνώση	39,9
Μέτρια γνώση	21,5
Καμία γνώση	4,7

2. ΠΡΟΦΙΛ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Όσον αφορά τη **σύνδεση μεταξύ αντικειμένου εργασίας και εκπαίδευσης**, 50,4% πιστεύουν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση, 32,6% ότι υπάρχει μέτρια σύνδεση, 7,7% ότι υπάρχει μικρή σύνδεση και 8,9% ότι δεν υπάρχει σύνδεση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 11, Παράρτημα Β.

Πίνακας 11. Ποσοστά απόψεων ατόμων σχετικά με τον βαθμό σύνδεσης μεταξύ του αντικειμένου εργασίας τους και της εκπαίδευσης που έχουν λάβει

Σύνδεση αντικειμένου εργασίας και εκπαίδευσης	Ποσοστό (%)
Μεγάλη σύνδεση	50,4
Μέτρια σύνδεση	32,6
Μικρή σύνδεση	7,7
Καμία σύνδεση	8,9

Σχετικά με την **παρακολούθηση μαθημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού**, 42,6% έχει παρακολουθήσει και 56,5% δεν έχει παρακολουθήσει, όπως φαίνεται στο Γράφημα 12, Παράρτημα Β.

Πίνακας 12. Ποσοστά αναφορικά με την παρακολούθηση ή μη προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού

Προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού	Ποσοστό (%)
Ναι	42,6
Όχι	56,5

Σχετικά με την **παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης**, 9,9% τα έχει βρει πολύ χρήσιμα, 19,7% τα έχει βρει χρήσιμα, 9,8% τα έχει βρει μέτριας χρησιμότητας και 60,4% δεν έχει παρακολουθήσει, όπως φαίνεται στο Γράφημα 13, Παράρτημα Β.

Πίνακας 13. Ποσοστά αναφορικά με την παρακολούθηση ή μη επαγγελματικής κατάρτισης

Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης	Ποσοστό (%)
Μη παρακολούθηση	60,4
Μέτριας χρησιμότητας	9,8
Χρήσιμα	19,7
Πολύ χρήσιμα	9,9

Σχετικά με **ενημέρωση σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού**, 17,6% είχαν ενημέρωση και 80,3% δεν είχαν ενημέρωση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 14, Παράρτημα Β.

Πίνακας 14. Ποσοστό ενημέρωσης σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού

Ενημέρωση σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού	Ποσοστό (%)
Ναι	17,6
Όχι	80,3

Όσον αφορά το **κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην επιλογή εργασίας**, 14,7% συμφωνεί απολύτως, 29,3% συμφωνεί, 21% δεν είναι σίγουροι, 23,6% διαφωνεί και 11,1 % διαφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 15, Παράρτημα Β.

Πίνακας 15. Ποσοστά απόψεων περί του ρόλου που παίζει το φύλο στην επιλογή εργασίας

Ρόλος του φύλου στην επιλογή εργασίας	Ποσοστό (%)
Συμφωνώ απολύτως	14,7
Συμφωνώ	29,3
Δεν είμαι σίγουρος	21,0
Διαφωνώ	23,6
Διαφωνώ απόλυτα	11,1

Όσον αφορά τη **σύνδεση μεταξύ φύλου και αντικειμένου εργασίας**, 34,4% υποστηρίζουν ότι υπάρχει σύνδεση και 64,6% ότι δεν υπάρχει σύνδεση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 16, Παράρτημα Β.

Πίνακας 16. Ποσοστά απόψεων περί σύνδεσης φύλου και αντικειμένου εργασίας

Σύνδεση μεταξύ φύλου και αντικειμένου εργασίας	Ποσοστό (%)
Ναι	34,4
Όχι	64,6

3. ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ

Αναφορικά με την **χρησιμοποίηση νέων τεχνολογιών στην εργασία**, 48,8% τη χρησιμοποιούν πολύ, 23,4% τη χρησιμοποιούν λίγο και 14,4% χρησιμοποιούν ελάχιστα τις νέες τεχνολογίες στην εργασία τους, όπως φαίνεται στο Γράφημα 17, Παράρτημα Β.

Πίνακας 17. Ποσοστά χρήσης νέας τεχνολογίας στην εργασία

Νέες τεχνολογίες στην εργασία	Ποσοστό (%)
Πολύ	48,8
Λίγο	23,4
Ελάχιστα	14,4

Αναφορικά με την **επαγγελματική εκπαίδευση στα θέματα νέων τεχνολογιών** 37,1% έχουν λάβει τέτοιου είδους εκπαίδευση, 23,4% και 60,7% δεν έχουν λάβει, όπως φαίνεται στο Γράφημα 18, Παράρτημα Β.

Πίνακας 18. Ποσοστά επαγγελματικής εκπαίδευσης στα θέματα νέων τεχνολογιών

Επαγγελματική εκπαίδευση στα θέματα νέων τεχνολογιών	Ποσοστό (%)
Ναι	37,1
Όχι	60,7

Όσον αφορά τη **σύνδεση της χρήσης νέων τεχνολογιών με την εξέλιξη στην εργασία**, 56,3% υποστηρίζουν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση, 27,2% ότι υπάρχει μικρή σύνδεση και 14,3 ότι η σύνδεση είναι ελάχιστη όπως φαίνεται στο Γράφημα 19, Παράρτημα Β.

Πίνακας 19. Ποσοστό σύνδεσης χρήσης νέων τεχνολογιών και επαγγελματικής εξέλιξης

Χρήση νέων τεχνολογιών και εξέλιξη στην εργασία.	**Ποσοστό (%)**
Πολύ	56,3
Λίγο	27,2
Ελάχιστα	14,3

Όσον αφορά το **κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών,** 3,9% συμφωνεί απολύτως ότι παίζει ρόλο,7,3% συμφωνεί, 15,4% δεν είναι σίγουροι, 43,8% διαφωνούν και 28,7 % διαφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 20, Παράρτημα Β.

Πίνακας 20. Κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών

Ρόλος του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών	**Ποσοστό (%)**
Συμφωνώ απολύτως	3,9
Συμφωνώ	7,3
Δεν είμαι σίγουρος	15,4
Διαφωνώ	43,8
Διαφωνώ απόλυτα	28,7

Αναφορικά με τη **Χρήση Διαδικτύου στον εργασιακό χώρο** 53,7% το χρησιμοποιούν πολύ, 25,9% λίγο και 18,9% ελάχιστα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 21, Παράρτημα Β.

Πίνακας 21. Ποσοστά χρήσης διαδικτύου στον εργασιακό χώρο

Χρήση Διαδικτύου στον εργασιακό χώρο	**Ποσοστό (%)**
Πολύ	53,7
Λίγο	25,9
Ελάχιστα	18,9

Αναφορικά με την **εκπλήρωση των εργασιακών προσδοκιών τους,** 41,3% τις έχουν εκπληρώσει πολύ, 46,3% λίγο και 12,1% ελάχιστα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 22, Παράρτημα Β.

Πίνακας 22. Ποσοστό εκπλήρωσης εργασιακών προσδοκιών

Εκπλήρωση εργασιακών προσδοκιών	**Ποσοστό (%)**
Πολύ	41,3
Λίγο	46,3
Ελάχιστα	12,1

Αναφορικά με την **εκπλήρωση των εργασιακών προσδοκιών τους σχετικά με την εργασιακή εξέλιξη** 40,8% τις έχουν εκπληρώσει πολύ, 43,7% λίγο και 14,4% ελάχιστα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 23, Παράρτημα Β.

Πίνακας 23. Ποσοστά εκπλήρωσης προσδοκιών επαγγελματικής εξέλιξης

Εκπλήρωση προσδοκιών σχετικά με την εργασιακή εξέλιξη	**Ποσοστό (%)**
Πολύ	40,8
Λίγο	43,7
Ελάχιστα	14,4

Όσον αφορά το **κατά πόσο υπάρχει σύνδεση μεταξύ φύλου και εργασιακής εξέλιξης**, 10% συμφωνεί απολύτως ότι υπάρχει σύνδεση,19,5% συμφωνεί, 22,4% δεν είναι σίγουροι, 31,9% διαφωνούν και 15 % διαφωνούν απόλυτα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 24, Παράρτημα Β.

Πίνακας 24. Ποσοστό απόψεων αναφορικά με τη σύνδεση φύλου και εργασιακής εξέλιξης

Σύνδεση φύλου και εργασιακής εξέλιξης	Ποσοστό (%)
Συμφωνώ απολύτως	10
Συμφωνώ	19,5
Δεν είμαι σίγουρος	22,4
Διαφωνώ	31,9
Διαφωνώ απόλυτα	15

Σχετικά με τις **σχέσεις με τους ετερόφυλους προϊσταμένους** τους, 51,2% απάντησαν ότι είναι πολύ καλές, 32,2% καλές, 12,4% ουδέτερες, 1,9% μέτριες και 0,9 % άσχημες, όπως φαίνεται στο Γράφημα 25, Παράρτημα Β.

Πίνακας 25. Επίπεδο σχέσεων με ετερόφυλους προϊσταμένους

Σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους	Ποσοστό (%)
Πολύ Καλές	51,2
Καλές	32,2
Ουδέτερες	12,4
Μέτριες	1,9
`Ασχημες	0,9

Αναφορικά με τις **απόψεις για τους προϊσταμένους αντιθέτου φύλου**, 35,4% απάντησαν ότι τους βλέπουν θετικά, 58,1% ουδέτερα και 3,3% αρνητικά , όπως φαίνεται στο Γράφημα 26, Παράρτημα Β.

Πίνακας 26. Ποσοστά απόψεων για τους προϊσταμένους του άλλου φύλου

Άποψη για προϊσταμένους αντιθέτου φύλου.	Ποσοστό (%)
Θετικά	35,4
Ουδέτερα	58,1
Αρνητικά	3,3

4. MANAGEMENT-ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Σχετικά με τη **θέση στην επιχείρηση**, 13,7% είναι Διευθυντές/Προϊσταμένοι, 14,8% δημοσιογράφοι, 7% ανήκουν στο Καλλιτεχνικό/δημιουργικό τμήμα, 21% είναι τεχνικοί και 31,6 % υπάλληλοι/βοηθοί, όπως φαίνεται στο Γράφημα 27, Παράρτημα Β.

Πίνακας 27. Ποσοστά θέσεων που καταλαμβάνονται στις επιχειρήσεις

Θέση στην επιχείρηση.	Ποσοστό (%)
Διευθυντής/Προϊστάμενος	13,7
Δημοσιογράφος	14,8
Ανώτερο Στέλεχος	7
Καλλιτεχνικό/Δημιουργικό Τμήμα	8,2
Τεχνικός	21
Υπάλληλος/Βοηθός	31,6

Αναφορικά με τον **προσδιορισμό των αμοιβών των Διευθυντών/Προϊσταμένων** 6,3% απάντησαν ότι γίνονται βάση της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης , 12,7% βάση της Εταιρικής σύμβασης Εργασίας, 38,3% μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση, και 41,6 % δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 28, Παράρτημα Β.

Πίνακας 28. Τρόπος με τον οποίο προσδιορίζονται οι αμοιβές διευθυντικών στελεχών

Προσδιορισμός αμοιβών Διευθυντών/Προϊσταμένων	Ποσοστό (%)
Εθνική Συλλογική Σύμβαση	6,3
Εταιρική Σύμβαση Εργασίας	12,7
Ιδιωτική Διαπραγμάτευση	38,3
Δεν απαντώ	41,6

Αναφορικά με τον **προσδιορισμό των αμοιβών των Δημοσιογράφων**, 10,2% απάντησαν ότι γίνονται βάση της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης , 18,3% βάση της Εταιρικής σύμβασης Εργασίας, 28,7% μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση, και 41,6 % δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 29, Παράρτημα Β.

Πίνακας 29. Τρόπος με τον οποίο προσδιορίζονται οι αμοιβές των δημοσιογράφων

Προσδιορισμός αμοιβών Δημοσιογράφων	Ποσοστό (%)
Εθνική Συλλογική Σύμβαση	10,2
Εταιρική Σύμβαση Εργασίας	18,3
Ιδιωτική Διαπραγμάτευση	28,7
Δεν απαντώ	41,6

Αναφορικά με τον **προσδιορισμό των αμοιβών των ανωτέρων στελεχών**, 4,8% απάντησαν ότι γίνονται βάση της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης , 5,8% βάση της Εταιρικής σύμβασης Εργασίας, 37,8% μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση, και 50,4 % δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 30, Παράρτημα Β.

Πίνακας 30. Τρόπος με τον οποίο προσδιορίζονται οι αμοιβές των ανωτέρων στελεχών

Προσδιορισμός αμοιβών Ανωτέρων Στελεχών	Ποσοστό (%)
Εθνική Συλλογική Σύμβαση	4,8
Εταιρική Σύμβαση Εργασίας	5,8
Ιδιωτική Διαπραγμάτευση	37,8
Δεν απαντώ	50,4

Αναφορικά με τον **προσδιορισμό των αμοιβών των καλλιτεχνών**, 12,4% απάντησαν ότι γίνονται βάση της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης , 16,7% βάση της Εταιρικής σύμβασης Εργασίας, 29% μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση, και 40,8 % δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 31, Παράρτημα Β.

Πίνακας 31. Τρόπος με τον οποίο προσδιορίζονται οι αμοιβές των καλλιτεχνών

Προσδιορισμός αμοιβών Καλλιτεχνών	Ποσοστό (%)
Εθνική Συλλογική Σύμβαση	12,4
Εταιρική Σύμβαση Εργασίας	16,7
Ιδιωτική Διαπραγμάτευση	29
Δεν απαντώ	40,8

Αναφορικά με τον **προσδιορισμό των αμοιβών των υπαλλήλων/βοηθών,** 25,6% απάντησαν ότι γίνονται βάση της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης , 25,8% βάση της Εταιρικής Σύμβασης Εργασίας, 13% μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση, και 34,5 % δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 32, Παράρτημα Β.

Πίνακας 32. Τρόπος με τον οποίο προσδιορίζονται οι αμοιβές των υπαλλήλων/βοηθών

Προσδιορισμός αμοιβών υπαλλήλων/ βοηθών	Ποσοστό (%)
Εθνική Συλλογική Σύμβαση	25,6
Εταιρική Σύμβαση Εργασίας	25,8
Ιδιωτική Διαπραγμάτευση	13
Δεν απαντώ	34,5

Σχετικά με το σύστημα αμοιβών που χρησιμοποιείται για τους διευθυντές/προϊσταμένους , 38,9% απάντησαν η αμοιβή τους είναι βάση συμβάσεων, 4,8% ότι είναι βάση της συνολικής τους απόδοσης, 0,7% ότι δίνεται δικαίωμα αγοράς μετοχών, 1,2% ότι υπάρχει πριμ παραγωγικότητας και 53,3% δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 33, Παράρτημα Β.

Πίνακας 33. Ακολουθούμενο σύστημα αμοιβών διεθυντών/προϊσταμένων

Σύστημα αμοιβών διευθυντών/Προϊσταμένων	Ποσοστό (%)
Συμβάσεις	38,9
Συνολική απόδοση	4,8
Αγορά μετοχών	0,7
Πριμ παραγωγικότητας	1,2
Δεν απαντώ	53,3

Σχετικά με το **σύστημα αμοιβών που χρησιμοποιείται για τους δημοσιογράφους**, 41,5% απάντησαν η αμοιβή τους είναι βάση συμβάσεων, 6,4% ότι είναι βάση της συνολικής τους απόδοσης, 0,6% ότι τους δίνεται δικαίωμα αγοράς μετοχών, 0,7% ότι υπάρχει πριμ παραγωγικότητας και 49,6% δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 34, Παράρτημα Β.

Πίνακας 34. Ακολουθούμενο σύστημα αμοιβών δημοσιογράφων

Σύστημα αμοιβών δημοσιογράφων	Ποσοστό (%)
Συμβάσεις	41,5
Συνολική απόδοση	6,4
Αγορά μετοχών	0,6
Πριμ παραγωγικότητας	0,7
Δεν απαντώ	49,6

Σχετικά με το **σύστημα αμοιβών που χρησιμοποιείται για τα ανώτερα στελέχη**, 33% απάντησαν η αμοιβή τους είναι βάση συμβάσεων, 4,8% ότι είναι βάση της συνολικής τους απόδοσης, 1,3% ότι τους δίνεται δικαίωμα αγοράς μετοχών, 1,9% ότι υπάρχει πριμ παραγωγικότητας και 57,8% δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 35, Παράρτημα Β.

Πίνακας 35. Ακολουθούμενο σύστημα αμοιβών ανωτέρων στελεχών

Σύστημα αμοιβών ανωτέρων στελεχών	Ποσοστό (%)
Συμβάσεις	33
Συνολική απόδοση	4,8
Αγορά μετοχών	1,3
Πριμ παραγωγικότητας	1,9
Δεν απαντώ	57,8

Σχετικά με το **σύστημα αμοιβών που χρησιμοποιείται για τους καλλιτέχνες/δημιουργούς,** 46% απάντησαν η αμοιβή τους είναι βάση συμβάσεων, 5,4% ότι είναι βάση της συνολικής τους απόδοσης, 0,3% ότι τους δίνεται δικαίωμα αγοράς μετοχών, 0,3% ότι υπάρχει πριμ παραγωγικότητας και 46,9% δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 36, Παράρτημα Β.

Πίνακας 36. Ακολουθούμενο σύστημα αμοιβών καλλιτεχνών/δημιουργών

Σύστημα αμοιβών καλλιτεχνών/δημιουργών	Ποσοστό (%)
Συμβάσεις	46
Συνολική απόδοση	5,4
Αγορά μετοχών	0,3
Πριμ παραγωγικότητας	0,3
Δεν απαντώ	46,9

Σχετικά με το **σύστημα αμοιβών που χρησιμοποιείται για τους υπαλλήλους/βοηθούς**, 54,45% απάντησαν η αμοιβή τους είναι βάση συμβάσεων, 2,8% ότι είναι βάση της συνολικής τους απόδοσης, 0,3% ότι τους δίνεται δικαίωμα αγοράς μετοχών, και 41,3% δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 37, Παράρτημα Β.

Πίνακας 37. Ακολουθούμενο σύστημα αμοιβών υπαλλήλων/βοηθών

Σύστημα αμοιβών υπαλλήλων/βοηθών	Ποσοστό (%)
Συμβάσεις	54,4
Συνολική απόδοση	2,8
Αγορά μετοχών	0,3
Δεν απαντώ	41,3

Αναφορικά με το **κατά πόσο υπάρχει σύνδεση εργασιακής απόδοσης και τρόπου αμοιβής,** 7,4% πιστεύει ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση, 37,7% μικρή, 17% ελάχιστη και 32,2% ότι δεν υπάρχει καθόλου σύνδεση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 38, Παράρτημα Β.

Πίνακας 38. Βαθμός σύνδεσης εργασιακής απόδοσης και τρόπου αμοιβής

Σύνδεση εργασιακής απόδοσης και τρόπου αμοιβής	Ποσοστό (%)
Πολύ	7,4
Λίγο	37,7
Ελάχιστα	17
Καθόλου	32,2

Σχετικά με τον τρόπο που γίνεται ο **διαχωρισμός των προγραμμάτων κοινωνικής κατάρτισης,** 12,1% απάντησαν ότι τα συγκεκριμένα προγράμματα απευθύνονται σε διευθυντές/προϊσταμένους, 12,1% σε δημοσιογράφους, 2,6% σε ανώτερα στελέχη, 2,3% σε καλλιτέχνες/δημιουργούς, 5,5% σε υπαλλήλους/βοηθούς, 8,4% σε όλους τους υπαλλήλους, και 55,5% δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 39, Παράρτημα Β.

Πίνακας 39. Βαθμός διαχωρισμού προγραμμάτων κοινωνικής κατάρτισης

Διαχωρισμός προγραμμάτων κοινωνικής κατάρτισης	Ποσοστό (%)
Διευθυντές/Προϊσταμένοι	12,1
Δημοσιογράφοι	12,1
Ανώτερα στελέχη	2,6
Καλλιτέχνες/Δημιουργοί	2,3
Υπάλληλοι/βοηθοί	5,5
Σε όλους	8,4
Δεν απαντώ	55,5

Σχετικά με τον τρόπο που γίνεται ο **διαχωρισμός των προγραμμάτων τεχνολογικής κατάρτισης**, 8,2% απάντησαν ότι τα συγκεκριμένα προγράμματα απευθύνονται σε διευθυντές/προϊσταμένους, 7,9% σε δημοσιογράφους, 5,2% σε ανώτερα στελέχη, 23,7% σε καλλιτέχνες/δημιουργούς, 6,4% σε υπαλλήλους/βοηθούς, 5,4% σε όλους τους υπαλλήλους, και 41,8% δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 40, Παράρτημα Β.

Πίνακας 40. Βαθμός διαχωρισμού προγραμμάτων τεχνολογικής κατάρτισης

Διαχωρισμός προγραμμάτων τεχνολογικής κατάρτισης	Ποσοστό (%)
Διευθυντές/Προϊσταμένοι	8,2
Δημοσιογράφοι	7,9
Ανώτερα στελέχη	5,2
Καλλιτέχνες/Δημιουργοί	23,7
Υπάλληλοι/βοηθοί	6,4
Σε όλους	5,4
Δεν απαντώ	41,8

Σχετικά με τον τρόπο που γίνεται ο **διαχωρισμός των προγραμμάτων διοικητικής κατάρτισης,** 27,7% απάντησαν ότι τα συγκεκριμένα προγράμματα απευθύνονται σε διευθυντές/προϊσταμένους, 5,1% σε δημοσιογράφους, 12,2% σε ανώτερα στελέχη, 2,3% σε καλλιτέχνες/δημιουργούς, 0,7% σε υπαλλήλους/βοηθούς, 3,1% σε όλους τους υπαλλήλους, και 47,5% δεν απάντησαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 41, Παράρτημα Β.

Πίνακας 41. Βαθμός διαχωρισμού προγραμμάτων Διοίκησης

Διαχωρισμός προγραμμάτων Διοίκησης	Ποσοστό (%)
Διευθυντές/Προϊσταμένοι	27,7
Δημοσιογράφοι	5,1
Ανώτερα στελέχη	12,2
Καλλιτέχνες/Δημιουργοί	2,3
Υπάλληλοι/βοηθοί	0,7
Σε όλους	3,1
Δεν απαντώ	47,5

Αναφορικά με τη **διαφορά στην συνταξιοδότηση μεταξύ των φύλων,** 5,8% πιστεύουν ότι υπάρχει μεγάλη διαφορά, 16,4% μικρή διαφορά, 16,3% ελάχιστη διαφορά και 45,6% ότι δεν υπάρχει διαφορά στην συνταξιοδότηση των δύο φύλων, όπως φαίνεται στο Γράφημα 42, Παράρτημα Β.

Πίνακας 42. Ποσοστό συνταξιοδοτικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων

Διαφορά στην συνταξιοδότηση μεταξύ των φύλων	Ποσοστό (%)
Πολύ	5,8
Λίγο	16,4
Ελάχιστα	16,3
Καθόλου	45,6

Αναφορικά με τις **κατηγορίες στις οποίες προσφέρεται επιμόρφωση,** 19,4% υποστηρίζουν ότι γίνεται στους νέους υπαλλήλους, 16,7% ότι προσφέρεται κατάρτιση ανά τομέα, 34,5% ότι υπάρχει ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και 7,1% ότι υπάρχει εξωεπιχειρησιακή κατάρτιση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 43, Παράρτημα Β.

Πίνακας 43. Ποσοστό προσφερόμενης κατάρτισης ανά κατηγορία

Κατηγορίες επιμόρφωσης	Ποσοστό (%)
Κατάρτιση νέων εργαζομένων	19,4
Κατάρτιση ανά τομέα	16,7
Ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση	34,5
Εξωεπιχειρησιακή κατάρτιση	7,1

Όσον αφορά την **αποτελεσματικότητα της κατάρτισης των εργαζομένων,** 23,7% πιστεύει ότι είναι πολύ αποτελεσματική, 27,8% ότι είναι αποτελεσματική, 28,5% ότι είναι μερικώς αποτελεσματική και 9% ότι η κατάρτιση των εργαζομένων είναι αναποτελεσματική, όπως φαίνεται στο Γράφημα 44, Παράρτημα Β.

Πίνακας 44. Ποσοστά αποτελεσματικότητας της προσφερόμενης κατάρτισης

Αποτελεσματικότητα κατάρτισης εργαζομένων	Ποσοστό (%)
Πολύ αποτελεσματική	23,7
Αποτελεσματική	27,8
Μερικώς αποτελεσματική	28,5
Καθόλου αποτελεσματική	9

Αναφορικά με το κατά πόσο υπάρχει **σύνδεση μεταξύ της επιμόρφωσης των εργαζομένων με τις αμοιβές και την εργασιακή αξιολόγηση,** 12,5% πιστεύει ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση, 37,1% μικρή, 20,1% ελάχιστη και 20,7% ότι δεν υπάρχει καθόλου σύνδεση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 45, Παράρτημα Β.

Πίνακας 45. Βαθμός σύνδεσης επαγγελματικής κατάρτισης, αμοιβών και εργασιακής αξιολόγησης

Σύνδεση επαγγελματικής κατάρτισης, αμοιβών και εργασιακής αξιολόγησης	Ποσοστό (%)
Πολύ	12,5
Λίγο	37,1
Ελάχιστα	20,1
Καθόλου	20,7

Αναφορικά με τις **μεθόδους σχεδιασμού εργασίας,** 67,1% απάντησαν ότι υπάρχει καταμερισμός εργασίας, 21,7% ότι υπάρχει εναλλαγή θέσεων, 10,8% εμπλουτισμός εργασίας και 58,1% ότι υπάρχει ομαδική εργασία, όπως φαίνεται στα γραφήματα 46,47,48, 49, Παράρτημα Β.

Πίνακας 46. Ποσοστό χρησιμοποίησης διαφόρων μεθόδων σχεδιασμού εργασίας

Μέθοδοι Σχεδιασμού Εργασίας	Ποσοστό (%) Ναι	Όχι
Καταμερισμός εργασίας	67,1	30,9
Εναλλαγή θέσεων	21,7	76,3
Εμπλουτισμός εργασίας	10,8	87,2
Ομαδική εργασία	58,1	39,9

Αναφορικά με τις **μεθόδους επιλογής προσωπικού,** 23,9% απάντησαν ότι χρησιμοποιούνται προκηρύξεις θέσεων-αιτήσεις, 38,1% συνεντεύξεις, 44% βιογραφικά σημειώματα και 48,9% συστάσεις, όπως φαίνεται στα γραφήματα 50,51,52,53, Παράρτημα Β.

Πίνακας 47. Ποσοστό χρησιμοποίησης διαφόρων μεθόδων επιλογής προσωπικού

Μέθοδοι Επιλογής Προσωπικού	Ποσοστό (%) Ναι	Όχι
Προκηρύξεις θέσεων-αιτήσεις	23,9	74,1
Συνεντεύξεις	38,1	59,8
Βιογραφικά σημειώματα	44	54
Συστάσεις	48,9	48,6

Όσον αφορά την **αποτελεσματικότητα του τρόπου στελέχωσης των επιχειρήσεων στον χώρο των Μ.Μ.Ε.,** 4,8% πιστεύει ότι είναι πολύ αποτελεσματικός, 27,9% ότι είναι αποτελεσματικός, 51,8% ότι είναι μερικώς αποτελεσματικός και 10,6% ότι ο τρόπος στελέχωσης των επιχειρήσεων είναι αναποτελεσματικός, όπως φαίνεται στο Γράφημα 54 , Παράρτημα Β.

Πίνακας 48. Βαθμός αποτελεσματικότητας του τρόπου στελέχωσης της επιχείρησης

Αποτελεσματικότητα τρόπου στελέχωσης	Ποσοστό (%)
Πολύ αποτελεσματικός	4,8
Αποτελεσματικός	27,9
Μερικώς αποτελεσματικός	51,8
Καθόλου αποτελεσματικός	10,6

Σχετικά με την ύπαρξη **ισόρροπης συμμετοχής αντρών και γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση της επιχείρησης**, 58,7% πιστεύει ότι υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή κατά πολύ, 28,5% λίγο, 2,8% ελάχιστα και 1,9% ότι δεν υπάρχει καθόλου ισόρροπη συμμετοχή, όπως φαίνεται στο Γράφημα 55, Παράρτημα Β.

Πίνακας 49. Ποσοστό ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση

Ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση	Ποσοστό (%)
Πολύ	58,7
Λίγο	28,5
Ελάχιστα	2,8
Καθόλου	1,9

Σχετικά με τις **προϋποθέσεις συνταξιοδότησης,** 53,9% απάντησαν ότι είναι η ηλικία, 5,2% ότι είναι τα κίνητρα και 27,9% ότι είναι το νομικό πλαίσιο, όπως φαίνεται στο Γράφημα 56, Παράρτημα Β.

Πίνακας 50. Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης

Προϋποθέσεις Συνταξιοδότησης	Ποσοστό (%)
Ηλικία	53,9
Κίνητρα	5,2
Νομικό πλαίσιο	27,9

5. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ-ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Αναφορικά με **το αν σε περίπτωση αλλαγής εργασίας θα παρέμεναν στον χώρο των Μ.Μ.Ε.,** 71,5% απάντησαν ότι θα παρέμεναν, και 26,2% ότι δεν θα παρέμεναν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 57, Παράρτημα Β.

Πίνακας 51. Ποσοστό παραμονής στον χώρο των Μ.Μ.Ε. σε περίπτωση αλλαγής εργασίας

Παραμονή στον χώρο των Μ.Μ.Ε.	Ναι	Όχι
	71,5%	26,2%

Αναφορικά με το **αν θα υπήρχε καλύτερη εργασιακή απόδοση εκτός του χώρου των Μ.Μ.Ε.,** 62,4% απάντησαν ότι είχαν καλύτερη απόδοση, και 32,8% ότι δεν θα είχαν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 58, Παράρτημα Β.

Πίνακας 52. Ποσοστό απόψεων περί καλύτερης εργασιακής απόδοσης εκτός του χώρου των Μ.Μ.Ε.

Εργασιακή απόδοση εκτός χώρου Μ.Μ.Ε.	Ναι	`Οχι
	62,4%	32,8%

Σχετικά με την **βαθμίδα στην οποία βρίσκονται στην επιχείρηση,** 3,2% είναι διευθυντές, 19,5% προϊστάμενοι, 0,9% υποδιευθυντές, 67,2% υπάλληλοι και 5,8% βοηθητικό προσωπικό, όπως φαίνεται στο Γράφημα 59, Παράρτημα Β.

Πίνακας 53. Ποσοστά θέσεων στην επιχείρηση

Βαθμίδα στην επιχείρηση	Ποσοστό (%)
Διευθυντής	3,2
Προϊστάμενος	19.5
Υποδιευθυντής	0,9
Υπάλληλος	67,2
Βοηθός	5,8

Αναφορικά με το **αν θα υπήρχε βελτίωση της εργασιακής απόδοσης με παραπάνω επαγγελματική εκπαίδευση**, 85% απάντησαν ότι θα υπήρχε βελτίωση, και 11,4% ότι δεν θα υπήρχε, όπως φαίνεται στο Γράφημα 60, Παράρτημα Β.

Πίνακας 54. Ποσοστά απόψεων σχετικά με τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης μέσω σεμιναρίων

Βελτίωση εργασιακής απόδοσης με σεμινάρια	Ναι	`Οχι
	85%	11,4%

Αναφορικά με το **κατά πόσο οι ανθρώπινες σχέσεις επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση,** 55,2% πιστεύει ότι επηρεάζουν πολύ την εργασιακή απόδοση, 31,3% ότι επηρεάζουν λίγο, 5,7% ελάχιστα και 5,7% ότι δεν επηρεάζουν καθόλου, όπως φαίνεται στο Γράφημα 61, Παράρτημα Β.

Πίνακας 55. Βαθμός επιρροής των ανθρωπίνων σχέσεων στην εργασιακή απόδοση

Επιρροή ανθρωπίνων σχέσεων στην εργασιακή απόδοση	Ποσοστό (%)
Πολύ	55,2
Λίγο	31,3
Ελάχιστα	5,7
Καθόλου	5,7

Αναφορικά με το κατά **πόσο οι διαφυλικές σχέσεις επηρεάζουν τη στάση απέναντι στην εργασία,** 18,8% πιστεύει ότι επηρεάζουν πολύ την στάση απέναντι, 39,9% ότι επηρεάζουν λίγο, 12,4% ελάχιστα και 25,3% ότι δεν επηρεάζουν καθόλου, όπως φαίνεται στο Γράφημα 62, Παράρτημα Β.

Πίνακας 56. Βαθμός επιρροής των διαφυλικών σχέσεων στην στάση προς την εργασία

Επιρροή διαφυλικών σχέσεων στην στάση απέναντι στην εργασία	Ποσοστό (%)
Πολύ	18,8
Λίγο	39,9
Ελάχιστα	12,4
Καθόλου	25,3

Όσον αφορά το **κατά πόσο οι διαφυλικές σχέσεις επηρεάζουν τη στάση των εργαζομένων,** 21% πιστεύει ότι επηρεάζουν πολύ την στάση τους, 38,9% ότι τους επηρεάζουν λίγο, 13,5% ελάχιστα και 23% ότι δεν τους επηρεάζουν καθόλου, όπως φαίνεται στο Γράφημα 63, Παράρτημα Β.

Πίνακας 57. Βαθμός επιρροής των διαφυλικών σχέσεων στη γενικότερη στάση των εργαζομένων

Επιρροή διαφυλικών σχέσεων στην στάση των εργαζομένων	Ποσοστό (%)
Πολύ	21
Λίγο	38,9
Ελάχιστα	13,5
Καθόλου	23

Σχετικά με την **εργασιακή ικανοποίηση,** 50,5% είναι πολύ ικανοποιημένοι, 37,7% λίγο, 7,4% ελάχιστα και 2,9% καθόλου, όπως φαίνεται στο Γράφημα 64, Παράρτημα Β.

Πίνακας 58. Ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης

Εργασιακή ικανοποίηση	Ποσοστό (%)
Πολύ	50,5
Λίγο	37,7
Ελάχιστα	7,4
Καθόλου	2,9

Σχετικά με το **κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην διοίκηση και αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού,** 15% πιστεύουν ότι παίζει μεγάλο ρόλο, 38,3% λίγο, 15,7% ελάχιστα και 27,7% καθόλου, όπως φαίνεται στο Γράφημα 65, Παράρτημα Β.

Πίνακας 59. Κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στη διοίκηση και αξιολόγηση του εργατικού δυναμικού

Ρόλος του φύλου στη διοίκηση και αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού	Ποσοστό (%)
Πολύ	15
Λίγο	38,3
Ελάχιστα	15,7
Καθόλου	27,7

Όσον αφορά **το βαθμό που υπάρχει σύνδεση μεταξύ εργασιακής αξιολόγησης και επαναπροσδιορισμού επαγγελματικών προοπτικών των εργαζομένων**, 17,3% πιστεύει ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση, 47,5% ότι συνδέονται λίγο, 18,5% ελάχιστα και 10,2% ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση , όπως φαίνεται στο Γράφημα 66, Παράρτημα Β.

Πίνακας 60. Βαθμός σύνδεσης της εργασιακής αξιολόγησης και του επαναπροσδιορισμού των επαγγελματικών προοπτικών

Σύνδεση μεταξύ εργασιακής αξιολόγησης και επαναπροσδιορισμού επαγγελματικών προοπτικών	Ποσοστό (%)
Πολύ	17,3
Λίγο	47,5
Ελάχιστα	18,5
Καθόλου	10,2

Όσον αφορά τους **παράγοντες που λαμβάνονται υπ' όψιν στις περιπτώσεις προαγωγής,** 24,5% πιστεύει ότι πιο σημαντικές είναι οι εκθέσεις, 20,7% οι διαβαθμίσεις, 23% το management με στόχους, 10,2% οι κατατάξεις και 58,8% οι προσωπικές σχέσει , όπως φαίνεται στα γραφήματα 67, 68, 69, 70 και 71, Παράρτημα Β.

Πίνακας 61. Απόψεις περί των παραγόντων που λαμβάνονται υπόψη στις περιπτώσεις προαγωγής

Παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη στις περιπτώσεις προαγωγής	Ποσοστό (%) Ναι	Όχι
Εκθέσεις	24,5	75,1
Διαβαθμίσεις	20,7	78,9
Management με στόχους	23	76,6
Κατατάξεις	10,2	89,4
Προσωπικές Σχέσεις	58,8	40,8

Όσον αφορά το **εάν η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια,** 28,5% πιστεύει ότι γίνεται πολύ αξιοκρατικά, 43,5% υπάρχει μικρή αξιοκρατία, 12,7% ελάχιστα και 12,7% ότι δεν γίνεται καθόλου αξιοκρατικά, όπως φαίνεται στο Γράφημα 72, Παράρτημα Β.

Πίνακας 62. Βαθμός αξιολόγησης του προσωπικού με αξιοκρατικά κριτήρια

Αξιολόγηση του προσωπικού με αξιοκρατικά κριτήρια	Ποσοστό (%)
Πολύ	28,5
Λίγο	43,5
Ελάχιστα	12,7
Καθόλου	12,7

Αναφορικά με το **αν υπάρχει ίση τοποθέτηση αντρών και γυναικών για το ίδιο πόστο εργασίας,** 50,1% απάντησαν ότι υπάρχει, και 48,9% ότι δεν υπάρχει, όπως φαίνεται στο Γράφημα 73, Παράρτημα Β.

Πίνακας 63. Απόψεις περί ισόποσης τοποθέτησης αντρών και γυναικών σε θέση εργασίας

Ισόποση τοποθέτηση αντρών και γυναικών σε θέση εργασίας	Ναι	Όχι
	50,1%	48,9%

Όσον αφορά το **κατά πόσο υπάρχει σύνδεση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας,** 4,7% συμφωνεί απολύτως ότι υπάρχει σύνδεση ,13,2% συμφωνεί, 28,5% δεν είναι σίγουροι, 30,1% διαφωνούν και 22,1% διαφωνούν απόλυτα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 74, Παράρτημα Β.

Πίνακας 64. Βαθμός συσχέτισης μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας

Συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας	Ποσοστό (%)
Συμφωνώ απολύτως	4,7
Συμφωνώ	13,2
Δεν είμαι σίγουρος	28,5
Διαφωνώ	30,1
Διαφωνώ απόλυτα	22,1

Όσον αφορά το **κατά πόσο οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδια για την ίση εργασιακή απόδοση των δύο φύλων,** 11,5% συμφωνεί απολύτως ότι αποτελούν εμπόδιο,28,8% συμφωνεί, 25,2% δεν είναι σίγουροι, 22,6% διαφωνούν και 10,2% διαφωνούν απόλυτα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 75, Παράρτημα Β.

Πίνακας 65. Βαθμός στον οποίο οι οικογενειακές υποχρεώσεις δρουν ως εμπόδια στην ίση εργασιακή απόδοση των δύο φύλων

Οικογενειακές υποχρεώσεις ως εμπόδια για την ίση εργασιακή απόδοση των δύο φύλων	Ποσοστό (%)
Συμφωνώ απολύτως	11,5
Συμφωνώ	28,8
Δεν είμαι σίγουρος	25,2
Διαφωνώ	22,6
Διαφωνώ απόλυτα	10,2

Αναφορικά με το **αν υπάρχει ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε θέση διευθυντού,** 75,3% απάντησαν ότι υπάρχει, και 22,3% ότι δεν υπάρχει, όπως φαίνεται στο Γράφημα 76, Παράρτημα Β.

Πίνακας 66. Βαθμός στον οποίο υπάρχει ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε θέση διευθυντού

Ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε θέση διευθυντού	Ναι	Όχι
	75,3%	22,3%

Σχετικά με το **αν υπάρχουν διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης αναφορικά με το φύλο**, 40,3% απάντησαν ότι υπάρχουν, και 57,9% ότι δεν υπάρχουν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 77, Παράρτημα Β.

Πίνακας 67. Βαθμός στον οποίο υπάρχουν διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης αναφορικά με το φύλο

Διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης αναφορικά με το φύλο	Ναι	Όχι
	40,3%	57,9%

Όσον αφορά τον **ρόλο του αντικειμένου εργασίας στην επιλογή προσωπικού, ως προς το φύλο**, 23,1% πιστεύει ότι το αντικείμενο εργασίας παίζει μεγάλο ρόλο, 44% ότι παίζει μικρό ρόλο, 10,6% ελάχιστο και 19,2% ότι το αντικείμενο δεν παίζει κανένα ρόλο , όπως φαίνεται στο Γράφημα 78 , Παράρτημα Β.

Πίνακας 68. Βαθμός στον οποίο το αντικείμενο εργασίας εξετάζεται με βάση το φύλο, κατά την επιλογή προσωπικού

Αντικειμένου εργασίας και επιλογή προσωπικού με βάση το φύλο	Ποσοστό (%)
Πολύ	23,1
Λίγο	44
Ελάχιστα	10,6
Καθόλου	19,2

Όσον αφορά το **βαθμό που υπάρχει ίση μεταχείριση των δύο φύλων βάση κουλτούρας και κοινωνικών σχέσεων**, 48,6% πιστεύει ότι υπάρχει ίση μεταχείριση σε μεγάλο βαθμό, 31,4% σε μικρό βαθμό, 8,4% σε ελάχιστο βαθμό και 6,6% ότι δεν υπάρχει καθόλου ίση μεταχείριση των δύο φύλων, όπως φαίνεται στο Γράφημα 79, Παράρτημα Β.

Πίνακας 69. Βαθμός στον οποίο που υπάρχει ίση μεταχείριση των δύο φύλων βάση κουλτούρας και κοινωνικών σχέσεων

Ίση μεταχείριση των δύο φύλων βάση κουλτούρας και κοινωνικών σχέσεων.	Ποσοστό (%)
Πολύ	48,6
Λίγο	31,4
Ελάχιστα	8,4
Καθόλου	6,6

Όσον αφορά το **κατά πόσο οι εργαζόμενοι στα Μ.Μ.Ε. επηρεάζονται από τα πρότυπα των τηλεοπτικών σταθμών**, 24,9% πιστεύει ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό, 40,5% σε μικρό βαθμό, 17,8% σε ελάχιστο βαθμό και 15,1% ότι δεν επηρεάζονται καθόλου, όπως φαίνεται στο Γράφημα 80 , Παράρτημα Β.

Πίνακας 70. Βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι στα Μ.Μ.Ε. επηρεάζονται από τα πρότυπα των τηλεοπτικών σταθμών

Κατά πόσο οι εργαζόμενοι στα Μ.Μ.Ε. επηρεάζονται από τα πρότυπα των τηλεοπτικών σταθμών	**Ποσοστό (%)**
Πολύ	24,9
Λίγο	40,5
Ελάχιστα	17,8
Καθόλου	15,1

Όσον αφορά το **κατά πόσο τα τηλεοπτικά πρότυπα επηρεάζονται από το φύλο,** 14,6% πιστεύει ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό, 35,8% σε μικρό βαθμό, 24,7% σε ελάχιστο βαθμό και 22,4% ότι δεν επηρεάζονται καθόλου , όπως φαίνεται στο Γράφημα 81 , Παράρτημα Β.

Πίνακας 71. Βαθμός στον οποίο τα τηλεοπτικά πρότυπα επηρεάζονται από το φύλο

Επιρροή τηλεοπτικών προτύπων από το φύλο	**Ποσοστό (%)**
Πολύ	14,6
Λίγο	35,8
Ελάχιστα	24,7
Καθόλου	22,4

5. ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

`Οσον αφορά τη **συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι διαβάζουν εφημερίδες και περιοδικά,** 50,4% διαβάζουν καθημερινά, 21,3% συμφωνεί, 28,5% 3-4 φορές την εβδομάδα, 20,8% 1-2 φορές την εβδομάδα, 5,1% μία φορά την εβδομάδα και 1,7% λιγότερο συχνά από μία φορά την εβδομάδα όπως φαίνεται στο Γράφημα 82, Παράρτημα Β.

Πίνακας 72. Συχνότητα ανάγνωσης εφημερίδων/ περιοδικών

Συχνότητα ανάγνωσης εφημερίδων/περιοδικών	Ποσοστό (%)
Σχεδόν κάθε μέρα	50,4
3-4 φορές την εβδομάδα	21,3
1-2 φορές την εβδομάδα	20,8
Το πολύ μία φορά την εβδομάδα	5,1
Λιγότερο συχνά	1,7

Αναφορικά με το **αν οι εργαζόμενοι έχουν ελεύθερο χρόνο,** 34,6% απάντησαν ότι έχουν, και 19,2% ότι δεν έχουν, όπως φαίνεται στο Γράφημα 83, Παράρτημα Β.

Πίνακας 73. Ποσοστά εργαζομένων που έχουν ελεύθερο χρόνο

Ελεύθερος Χρόνος	Ναι	`Οχι
	34,6%	19,2%

`Οσον αφορά το **αν οι εργαζόμενοι στα Μ.Μ.Ε συμμετέχουν σε σωματεία, συλλόγους κ.λπ.,** 29,4%% συμμετέχουν και, 68,9% δεν συμμετέχουν , όπως φαίνεται στο Γράφημα 84, Παράρτημα Β.

Πίνακας 74. Ποσοστό συμμετοχής σε σωματεία, συλλόγους, κ.λπ.

Συμμετοχή σε σωματεία , συλλόγους κλπ	Ναι	`Οχι
	29,4%	68,9%

Όσον αφορά το **κατά πόσο οι εργαζόμενοι συμφωνούν στο ότι πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών μεταξύ των φύλων μέσα στην οικογένεια** 52,7% συμφωνεί απολύτως ότι πρέπει να υπάρχει, 32,5% συμφωνεί, 7,6% δεν είναι σίγουροι, 2,9% διαφωνούν και 1,6% διαφωνούν απόλυτα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 85, Παράρτημα Β.

Πίνακας 75. Ποσοστά απόψεων αναφορικά με τον ίσο καταμερισμό ευθυνών μέσα στην οικογένεια

Ίσος καταμερισμός ευθυνών μεταξύ των φύλων μέσα στην οικογένεια	Ποσοστό (%)
Συμφωνώ απολύτως	52,7
Συμφωνώ	32,5
Δεν είμαι σίγουρος	7,6
Διαφωνώ	2,9
Διαφωνώ απόλυτα	1,6

6. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ: ΦΥΛΟ

6.Α1 Φύλο και εκπαίδευση γονέων

Σχετικά με την εκπαίδευση των γονέων, παρατηρείται στον Πίνακα 1 (Παράρτημα Α) ότι 34 άντρες απάντησαν ότι οι γονείς τους είναι απόφοιτοι λυκείου (ποσοστό 37%), 12 ότι είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου (ποσοστό 13%), 9 απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 9,8%), 11 ότι είναι απόφοιτοι τεχνικής σχολής (ποσοστό 12%), 3 ότι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (ποσοστό 3,3%), και 23 ότι είναι απόφοιτοι δημοτικού ή ότι δεν έχουν καμία βασική εκπαίδευση (ποσοστό 25%), επί συνόλου 92.

Στην ίδια Ερώτηση, 124 γυναίκες απάντησαν ότι οι γονείς τους είναι απόφοιτοι λυκείου (ποσοστό 55,9%), 36 ότι είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου (ποσοστό 16,2%), 10 απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 4,5%), 22 ότι είναι απόφοιτοι τεχνικής σχολής (ποσοστό 9,9%), 12 ότι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (ποσοστό 5,4%), και 18 ότι είναι απόφοιτοι δημοτικού ή ότι δεν έχουν καμία βασική εκπαίδευση (ποσοστό 8,1%), επί συνόλου 222.

Επίσης, από το συνολικό δείγμα απαντήσεων σχετικά με την εκπαίδευση των γονέων, 158 είναι απόφοιτοι λυκείου (ποσοστό 50,3%), 48 ότι είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου (ποσοστό 15,3%), 19 απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 6,1%), 33 ότι είναι απόφοιτοι τεχνικής σχολής (ποσοστό 10,5%), 15 ότι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (ποσοστό 4,8%), και 41 ότι είναι απόφοιτοι δημοτικού ή ότι δεν έχουν καμία βασική εκπαίδευση (ποσοστό 13,1%).

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 23,139 με 5 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000, η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στην εκπαίδευση γονέων αντρών και γυναικών.**

Συμπερασματικά, φαίνεται ότι η εκπαίδευση των γονέων των γυναικών είναι μεγαλύτερη από εκείνη των γονέων των αντρών, ιδιαίτερα όσον αφορά τις

βαθμίδες αποφοίτων λυκείου και πανεπιστημίου, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 86 (Παράρτημα Β).

6.Α2 Φύλο και μορφωτικό επίπεδο

Όσον αφορά την εκπαίδευση αντρών και γυναικών, παρατηρείται στον Πίνακα 2 (Παράρτημα Α) ότι 4 άντρες απάντησαν ότι είναι απόφοιτοι γυμνασίου (ποσοστό 4%), 32 ότι είναι απόφοιτοι λυκείου, (ποσοστό 32%), 21 απόφοιτοι πανεπιστημίου (ποσοστό 21%), 20 ότι είναι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 20%), 12 ότι είναι απόφοιτοι τεχνικής σχολής (ποσοστό 12%), και 11 ότι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (ποσοστό 11%), επί συνόλου 100.

Επίσης, 8 γυναίκες απάντησαν ότι είναι απόφοιτοι γυμνασίου (ποσοστό 3,5%), 98 ότι είναι απόφοιτοι λυκείου, (ποσοστό 43,4%), 52 απόφοιτοι πανεπιστημίου (ποσοστό 23%), 26 ότι είναι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 11,5%), 16 ότι είναι απόφοιτοι τεχνικής σχολής (ποσοστό 7,1%), και 26 ότι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (ποσοστό 11,5%), επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών, 12 είναι απόφοιτοι γυμνασίου (ποσοστό 3,7%), 130 είναι απόφοιτοι λυκείου, (ποσοστό 39,9%), 73 είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου (ποσοστό 22,4%), 46 είναι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 14,1%), 28 είναι απόφοιτοι τεχνικής σχολής (ποσοστό 8,6%), και 37 είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (ποσοστό 11,3%).

Ο δείκτης "x^{2}" έχει τιμή 7,925 με 5 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,160 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στην εκπαίδευση αντρών και γυναικών.**

Συμπερασματικά, αν και το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών είναι απόφοιτες λυκείου και πανεπιστημίου, εντούτοις δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στο επίπεδο εκπαίδευσης αντρών και γυναικών.

6.Α3 Φύλο και γνώση ξένων γλωσσών

Βάση του Πίνακα 3 (Παράρτημα Α) 15 άντρες απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν ξένες γλώσσες (ποσοστό 14,7%), 67 ότι γνωρίζουν Αγγλικά (ποσοστό 65,7%), 1 ότι γνωρίζει Ιταλικά (ποσοστό 1%), 19 ότι γνωρίζουν πάνω από δύο ξένες γλώσσες (ποσοστό 18,6%), ενώ κανένας δεν γνωρίζει Γερμανικά, επί συνόλου 102.

Αντίστοιχα, 28 γυναίκες απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν ξένες γλώσσες (ποσοστό 12,3%), 98 ότι γνωρίζουν Αγγλικά (ποσοστό 43%), 2 ότι γνωρίζουν Γερμανικά (ποσοστό 0,9%), 100 ότι γνωρίζουν δύο ή περισσότερες ξένες γλώσσες (ποσοστό 43,9%), ενώ καμία δεν γνωρίζει Ιταλικά, επί συνόλου 228.

Επίσης, από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών, 43 απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν ξένες γλώσσες (ποσοστό 13%), 165 ότι γνωρίζουν Αγγλικά (ποσοστό 50%), 1 ότι γνωρίζει Ιταλικά (ποσοστό 0,3%), 2 ότι γνωρίζουν Γερμανικά (ποσοστό 0,6%) και 119 ότι γνωρίζουν πάνω από δύο ξένες γλώσσες (ποσοστό 36,1%).

Ο δείκτης “Cramer’s V” έχει τιμή 0,265 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000, η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά τη γνώση ξένων γλωσσών, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 87 (Παράρτημα Β).**

6.Α4 Φύλο και χειρισμός Η/Υ

Ο Πίνακας 4 (Παράρτημα Α) δείχνει ότι 28 άντρες απάντησαν πως έχουν πολύ καλή γνώση χειρισμού Η/Υ (ποσοστό 27,2%), 38 ότι έχουν καλή γνώση (ποσοστό 36,9%), 28 ότι έχουν μέτρια γνώση (ποσοστό 27,2%) και 9 ότι δεν γνωρίζουν καθόλου (ποσοστό 8,7%) επί συνόλου 103.

Αντίστοιχα, 74 γυναίκες απάντησαν πως έχουν πολύ καλή γνώση χειρισμού Η/Υ (ποσοστό 32,5%), 90 ότι έχουν καλή γνώση (ποσοστό 39,5 %), 54 ότι έχουν μέτρια γνώση (ποσοστό 23,7%) και 10 ότι δεν γνωρίζουν καθόλου (ποσοστό 4,4%) επί συνόλου 228.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών, 102 απάντησαν ότι έχουν πολύ καλή γνώση χειρισμού Η/Υ (ποσοστό 30,8%), 128 ότι έχουν καλή γνώση (ποσοστό 38,7%), 82 ότι έχουν μέτρια γνώση (ποσοστό 24,8%) και 19 ότι δεν γνωρίζουν καθόλου (ποσοστό 5,7%).

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 3,454 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,327, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες όσον αφορά την γνώση χειρισμού Η/Υ.**

6.Α5 Φύλο και προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού

Σύμφωνα με τον Πίνακα 5 (Παράρτημα Α) 64 άντρες απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού ποτέ (ποσοστό 61,5%), 6 ότι έχουν παρακολουθήσει πολύ χρήσιμα προγράμματα (ποσοστό 5,8%), 23 ότι έχουν παρακολουθήσει χρήσιμα προγράμματα (ποσοστό 22,1%) και 11 ότι έχουν παρακολουθήσει μέτρια προγράμματα (ποσοστό 10,6%) επί συνόλου 104.

Αντίστοιχα, 138 γυναίκες απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού ποτέ (ποσοστό 61,1%), 30 ότι έχουν παρακολουθήσει πολύ χρήσιμα προγράμματα (ποσοστό 3,3%), 36 ότι έχουν παρακολουθήσει χρήσιμα προγράμματα (ποσοστό 15,9%) και 22 ότι έχουν παρακολουθήσει μέτρια προγράμματα (ποσοστό 9,7%) επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών, 202 άτομα απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού ποτέ

(ποσοστό 61,2%), 36 πως έχουν παρακολουθήσει πολύ χρήσιμα προγράμματα (ποσοστό 10,9%), 59 πως έχουν παρακολουθήσει χρήσιμα προγράμματα (ποσοστό 17,9%), 33 πως έχουν παρακολουθήσει μέτρια προγράμματα (ποσοστό 10%) ενώ 2 (ποσοστό 0,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^{2}" έχει τιμή 5,255 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,154, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες όσον αφορά την παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού.**

6.Α6 Φύλο και επιλογή επαγγέλματος

Όσον αφορά τους άντρες και τον ρόλο του φύλου στην επιλογή του επαγγέλματος, από τον Πίνακα 6 (Παράρτημα Α) παρατηρείται ότι 15 συμφωνούν απόλυτα πως το φύλο επηρεάζει την επιλογή επαγγέλματος (ποσοστό 14,4%), 27 συμφωνούν (ποσοστό 26%), 22 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 21,2%), 26 διαφωνούν (ποσοστό 25%), και 14 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 13, 5%), επί συνόλου 104.

Αντίστοιχα, στις απαντήσεις των γυναικών, 26 συμφωνούν απόλυτα πως το φύλο επηρεάζει την επιλογή επαγγέλματος (ποσοστό 11,5%), 80 συμφωνούν (ποσοστό 35,4%), 54 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 23,9%), 46 διαφωνούν (ποσοστό 20,4%), και 20 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 8,8%), επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών, 41 συμφωνούν απόλυτα πως το φύλο επηρεάζει την επιλογή επαγγέλματος (ποσοστό 12,4%), 107 συμφωνούν (ποσοστό 32,4%), 76 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 23%), 72 διαφωνούν (ποσοστό 21,8%), και 34 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10,3%).

Ο δείκτης "x^{2}" έχει τιμή 4,852 με 4 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,303, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά**

ανάμεσα στις απόψεις αντρών και γυναικών, όσον αφορά τον ρόλο του φύλου στην επιλογή επαγγέλματος.

Συμπερασματικά, αν και οι άντρες τείνουν να μη συμφωνούν τόσο όσο οι γυναίκες στο ότι το φύλο παίζει ρόλο στην επιλογή της εργασίας, εντούτοις, δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των απόψεων αντρών και γυναικών.

6.Α7 Φύλο και εκμάθηση νέων τεχνολογιών

Ο Πίνακας 7 (Παράρτημα Α) δείχνει ότι, όσον αφορά τους άντρες, 5 συμφωνούν απολύτως στο ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών (ποσοστό 4,9%), 11 συμφωνούν (ποσοστό 10,8%), 13 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 12,7%), 42 διαφωνούν (ποσοστό 41,2%), και 31 διαφωνούν απολύτως (ποσοστό 30,4%), επί συνόλου102.

Όσον αφορά τις γυναίκες 10 συμφωνούν απολύτως στο ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών (ποσοστό 4,4%), 23 συμφωνούν (ποσοστό 7%), 41 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 12,5 %), 42 διαφωνούν (ποσοστό 41,2%), και 68 διαφωνούν απολύτως (ποσοστό 30,1%), επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών 15 συμφωνούν απολύτως στο ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών (ποσοστό 4,6%), 28 συμφωνούν (ποσοστό 12,4%), 108 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 47,8%), 150 διαφωνούν (ποσοστό 45,7%), 99 διαφωνούν απολύτως (ποσοστό 30,2%), ενώ 4 (ποσοστό 1,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^{2}" έχει τιμή 3,720 με 4 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,445, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά τις απόψεις για την συσχέτιση μεταξύ φύλου και εκμάθησης νέων τεχνολογιών.**

6.Α8 Φύλο και εκπλήρωση επαγγελματικών προσδοκιών

Όσον αφορά την εκπλήρωση των βασικών επαγγελματικών προσδοκιών αντρών και γυναικών, ο Πίνακας 8 (Παράρτημα Α) δείχνει ότι 47 άντρες απάντησαν ότι οι προσδοκίες τους έχουν εκπληρωθεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 45,2%), 46 σε μικρότερο βαθμό (ποσοστό 44,2%), και 11 ελάχιστα (ποσοστό 10,6%), επί συνόλου 104.

Αντίστοιχα, 80 γυναίκες απάντησαν ότι οι προσδοκίες τους έχουν εκπληρωθεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 35,4%), 100 σε μικρότερο βαθμό (ποσοστό 44,2%), και 46 ελάχιστα (ποσοστό 20,4%), επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών 127 απάντησαν ότι οι προσδοκίες τους έχουν εκπληρωθεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 38,5%), 146 σε μικρότερο βαθμό (ποσοστό 44,2%), και 57 ελάχιστα (ποσοστό 17,3%), ενώ 2 (ποσοστό 0,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 5,717 με 2 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,057, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά την εκπλήρωση των εργασιακών τους προσδοκιών.**

6.Α9 Φύλο και εκπλήρωση προσδοκιών επαγγελματικής εξέλιξης

Βάση του Πίνακα 9 (Παράρτημα Α) 41 άντρες πιστεύουν πως έχουν εκπληρωθεί οι προσδοκίες τους για εξέλιξη στον εργασιακό χώρο (ποσοστό 40,2%), 48 ότι αυτό έχει γίνει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 47,1%), και 13 ότι έχει γίνει ελάχιστα (ποσοστό 12,7%), επί συνόλου 102.

Αντίστοιχα, 86 γυναίκες πιστεύουν ότι έχουν εκπληρωθεί οι προσδοκίες τους για εξέλιξη στον εργασιακό χώρο (ποσοστό 38,1%), 98 ότι αυτό έχει γίνει σε μικρό

βαθμό (ποσοστό 43,4%), και 42 ότι έχει γίνει ελάχιστα (ποσοστό 18,6%), επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών 127 απάντησαν ότι οι προσδοκίες τους για εξέλιξη έχουν εκπληρωθεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 38,7%), 146 σε μικρότερο βαθμό (ποσοστό 44,5%), και 55 ελάχιστα (ποσοστό 16,8%), ενώ 4 (ποσοστό 1,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 1,728 με 2 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,421, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01(Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά την εκπλήρωση των προσδοκιών τους για εργασιακή εξέλιξη.**

6.Α10 Απόψεις αντρών και γυναικών για τον ρόλο του φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη

Όσον αφορά τον ρόλο του φύλου στην εξέλιξη των εργαζομένων, σύμφωνα με τον πίνακα 10 (Παράρτημα Α)ότι 10 άντρες συμφωνούν απόλυτα στο ότι το φύλο παίζει ρόλο, (ποσοστό 9,8%), 15 συμφωνούν (ποσοστό 14,7%), 23 δεν γνωρίζουν (ποσοστό 22,5%), 35 διαφωνούν (ποσοστό 34,3%) και 19 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 18,6%), επί συνόλου 102.

Είκοσι δύο γυναίκες συμφωνούν απόλυτα στο ότι το φύλο παίζει ρόλο, (ποσοστό 9,7%), 50 συμφωνούν (ποσοστό 22,1%), 46 δεν γνωρίζουν (ποσοστό 20,4%), 78 διαφωνούν (ποσοστό 34,5%) και 30 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 13,3%), επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών 32 απάντησαν πως συμφωνούν απόλυτα στο ότι το φύλο παίζει ρόλο, (ποσοστό 9,8%), 65 συμφωνούν (ποσοστό 19,8%), 69 δεν γνωρίζουν (ποσοστό 21 %), 113 διαφωνούν (ποσοστό 34,5%), 49 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 14,9%), και 4 (ποσοστό 1,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^{2}" έχει τιμή 3,462 με 4 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,484, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά τις απόψεις για την επιρροή του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη.**

6.Α11 Φύλο και συναδελφικές σχέσεις

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 11 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις σχέσεις των αντρών με τις γυναίκες συναδέλφους τους, 53 απάντησαν ότι είναι πολύ καλές (ποσοστό 53%), 32 ότι είναι καλές (ποσοστό 32%), 11 ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 11%), 2 ότι είναι μέτριες (ποσοστό 2%), και 2 ότι είναι κακές (ποσοστό 2%) επί συνόλου 100.

Όπως φαίνεται και από τον Πίνακα, στην ίδια Ερώτηση 106 γυναίκες (ποσοστό 46,5%) απάντησαν πως οι σχέσεις τους με τους άντρες συναδέλφους είναι πολύ καλές, 80 ότι είναι καλές (ποσοστό 35,1%), 32 ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 14%), 10 ότι είναι μέτριες (ποσοστό 4,4%), ενώ καμία γυναίκα δεν απάντησε πως είναι κακές, επί συνόλου 228.

Απο το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 159 απάντησαν ότι έχουν πολύ καλές σχέσεις με τους συναδέλφους του άλλου φύλου, (ποσοστό 48,5%), 112 ότι έχουν καλές (ποσοστό 34,1%), 43 ότι έχουν ουδέτερες σχέσεις (ποσοστό 13,1%), 12 ότι έχουν μέτριες σχέσεις (ποσοστό 3,7%), και 2 ότι έχουν κακές σχέσεις (ποσοστό 0,6%), ενώ 4 δεν απάντησαν (ποσοστό 1,2%).

Ο δείκτης "Cramer's V" έχει τιμή 0,145 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,140, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά την ποιότητα των σχέσεων με τους συναδέλφους του άλλου φύλου.**

6.Α12 Φύλο και απόψεις για εργοδότη αντιθέτου φύλου

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 12,(Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το πως βλέπουν έναν εργοδότη που ανήκει στο άλλο φύλο, 36 άντρες απάντησαν ότι βλέπουν το γεγονός θετικά (ποσοστό 36,5%), 59 ότι το βλέπουν ουδέτερα (ποσοστό 58,4%) και 6 ότι το βλέπουν αρνητικά (ποσοστό 5,9 %) επί συνόλου 101.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση 76 γυναίκες απάντησαν ότι βλέπουν θετικά έναν άντρα εργοδότη (ποσοστό 34,9%), 136 ότι τον βλέπουν ουδέτερα (ποσοστό 62,4%), και 6 ότι είναι αρνητικές προς το γεγονός (ποσοστό 2,8%), επί συνόλου 218.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 112 βλέπουν έναν εργοδότη που ανήκει στο άλλο φύλο θετικά (ποσοστό 35,1%), 195 ότι τον βλέπουν ουδέτερα (ποσοστό 61,1%), 12 ότι το βλέπουν αρνητικά (ποσοστό 3,8 %), ενώ 13 δεν απάντησαν (ποσοστό 3,9%).

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 2,055 με 2 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,358, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά το πως βλέπουν έναν εργοδότη που ανήκει στο άλλο φύλο.**

6.Β ΦΥΛΟ ΚΑΙ MANAGEMENT-ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

6.Β1 Φύλο και θέση στην επιχείρηση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 13 (Παράρτημα Α), ότι όσον αφορά την θέση τους στην επιχείρηση, 18 άντρες απάντησαν ότι είναι διευθυντές- προϊστάμενοι (ποσοστό 18%), 11 είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό 11 %), 1 ανώτερο στέλεχος (ποσοστό 1%), 12 ανήκουν στο καλλιτεχνικό-δημιουργικό τμήμα (ποσοστό 12%), 31 στο τεχνικό τμήμα (ποσοστό31%), και 27 είναι υπάλληλοι-βοηθοί (ποσοστό 27%), επί συνόλου 100.

Παρατηρούμε ακόμα από τον Πίνακα ότι όσον αφορά τις γυναίκες 18 απάντησαν ότι είναι διευθυντές-προϊστάμενοι (ποσοστό 8,1%), 42 είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό 18,9 %), 18 ανώτερα στελέχη (ποσοστό 18%), 14 ανήκουν στο καλλιτεχνικό-δημιουργικό τμήμα (ποσοστό 6,3%), 22 στο τεχνικό τμήμα (ποσοστό 9,9%), και 108 είναι υπάλληλοι-βοηθοί (ποσοστό 48,6%), επί συνόλου 222.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 36 απάντησαν ότι είναι διευθυντές-προϊστάμενοι (ποσοστό 11,2%), 53 είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό 16,5%), 19 ανώτερα στελέχη (ποσοστό 5,9%), 26 ανήκουν στο καλλιτεχνικό-δημιουργικό τμήμα (ποσοστό 8,1%), 53 στο τεχνικό τμήμα (ποσοστό 16,5%), 135 είναι υπάλληλοι-βοηθοί (ποσοστό 41,9%), ενώ 10 (ποσοστό 3%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 43,670 με 5 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000, η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στις θέσεις που καταλαμβάνουν οι άντρες και οι γυναίκες στον χώρο των Μ.Μ.Ε, με την πλειοψηφία των γυναικών να καταλαμβάνουν υπαλληλικές-βοηθητικές θέσεις έναντι των αντρών οι πλειοψηφία των οποίων καταλαμβάνει τεχνικές θέσεις όπως φαίνεται στο Γράφημα 88 (Παράρτημα Β).**

6.Β2 Φύλο και προσδιορισμός αμοιβών στελεχών-δημοσιογράφων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 14, (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις αμοιβές των στελεχών- δημοσιογράφων και το πως αυτές προσδιορίζονται, 8 άντρες απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 7,8%), 18 ότι εξαρτούνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 17,5%), 29 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 28,2%), ενώ 48 (ποσοστό 46,6%) δεν απάντησαν, επί συνόλου 103.

Αντίστοιχα, παρατηρούμε ότι 22 γυναίκες απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 9,7%), 38 ότι εξαρτούνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 16,8%), 60 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 26,5%), ενώ 106 (ποσοστό 46,9%) δεν απάντησαν, επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 30 απάντησαν ότι οι αμοιβές των στελεχών- δημοσιογράφων προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 9,1%), 56 ότι εξαρτούνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 17%), 89 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 27,1%), ενώ 154 (ποσοστό 46,8%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 0,387 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,941, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στις απόψεις αντρών και γυναικών σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού των αμοιβών στελεχών-δημοσιογράφων.**

6.Β3 Φύλο και προσδιορισμός αμοιβών διευθυντών / προϊστάμενων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 15, (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις αμοιβές των διευθυντών-προϊσταμένων και το πως αυτές προσδιορίζονται, 10 άντρες απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 9,7%), 12 ότι εξαρτούνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 11,7%), 38 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 36,9%), ενώ 43 (ποσοστό 41,7%) δεν απάντησαν, επί συνόλου 103.

Αντίστοιχα, παρατηρούμε ότι 8 γυναίκες απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 3,5%), 32 ότι εξαρτούνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 14,2%), 72 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 31,9%), ενώ 114 (ποσοστό 50,4%) δεν απάντησαν, επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 18 απάντησαν ότι οι αμοιβές των διευθυντών-προϊσταμένων προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 5,5%), 44 ότι εξαρτούνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 13,4%), 110 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 33,4%), ενώ 157 (ποσοστό 47,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 6,912 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,075, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στις απόψεις αντρών και γυναικών σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού των αμοιβών διευθυντών-προϊσταμένων.**

6.Β4 Φύλο και προσδιορισμός αμοιβών ανωτέρων στελεχών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 16 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις αμοιβές των ανωτέρων στελεχών και το πως αυτές προσδιορίζονται, 8 άντρες απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 7,8%), 5 ότι εξαρτούνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 4,9%), 38 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 36,9%), ενώ 52 (ποσοστό 50,5%) δεν απάντησαν, επί συνόλου 103.

Αντίστοιχα, παρατηρούμε ότι 6 γυναίκες απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 2,7%), 14 ότι εξαρτούνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 6,2%), 72 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 31,9%), ενώ 134 (ποσοστό 59,3%) δεν απάντησαν, επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 14 απάντησαν ότι οι αμοιβές των ανωτέρων στελεχών προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 4,3%), 19 ότι εξαρτούνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 5,8%), 110 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 33,4%), ενώ 186 (ποσοστό 56,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 6,072 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,108, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στις απόψεις αντρών και γυναικών σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού των αμοιβών ανωτέρων στελεχών.**

6.Β5 Φύλο και προσδιορισμός αμοιβών δημιουργών/καλλιτεχνών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 17 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις αμοιβές των δημιουργών- καλλιτεχνών και τεχνικών υπαλλήλων και το πως αυτές προσδιορίζονται, 16 άντρες απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 15,5%), 16 ότι εξαρτώνται από την Εταιρική

Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 15,5%), 30 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 29,1%), ενώ 41 (ποσοστό 39,8%) δεν απάντησαν, επί συνόλου 103.

Αντίστοιχα, παρατηρούμε ότι 18 γυναίκες απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 8%), 36 ότι εξαρτώνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 15,9%), 60 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 26,5%), ενώ 112 (ποσοστό 49,6%) δεν απάντησαν, επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 34 απάντησαν ότι οι αμοιβές των δημιουργών-καλλιτεχνών και τεχνικών υπαλλήλων προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 10,3%), 52 ότι εξαρτώνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 15,8%), 90 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 27,4%), ενώ 153 (ποσοστό 46,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 5,548 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,136, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στις απόψεις αντρών και γυναικών σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού των αμοιβών των δημιουργών-καλλιτεχνών και των τεχνικών υπαλλήλων.**

6.Β6 Φύλο και προσδιορισμός αμοιβών υπαλλήλων/βοηθών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 18, (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις αμοιβές των υπαλλήλων και του βοηθητικού προσωπικού και το πως αυτές προσδιορίζονται, 35 άντρες απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 34%), 24 ότι εξαρτώνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 23,3%), 11 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 10,7%), ενώ 33 (ποσοστό 32%) δεν απάντησαν, επί συνόλου 103.

Αντίστοιχα, παρατηρούμε ότι 44 γυναίκες απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 19,5%), 62 ότι εξαρτώνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 27,4%), 38 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 16,8%), ενώ 82 (ποσοστό 36,3%) δεν απάντησαν, επί συνόλου 226.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 79 απάντησαν ότι οι αμοιβές των υπαλλήλων και του βοηθητικού προσωπικού προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 24%), 86 ότι εξαρτώνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 26,1%), 49 μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 14,9%), ενώ 115 (ποσοστό 35%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 8,820 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,032, η οποία είναι μικρότερη από το κριτήρια 0,05 (Παράρτημα Γ).

Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στις απόψεις αντρών και γυναικών σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού των αμοιβών των υπαλλήλων και του βοηθητικού προσωπικού. **Οι άντρες σε μεγαλύτερο ποσοστό πιστεύουν ότι οι αμοιβές αυτού του κλάδου προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών ότι οι αμοιβές εξαρτώνται από την Εταιρική Σύμβαση Εργασίας, όπως φαίνεται στο Γράφημα 89 (Παράρτημα Β).**

6.Β7 Φύλο και σύνδεση μεταξύ απόδοσης και τρόπου αμοιβής

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 19 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις απόψεις των δύο φύλων σχετικά με το αν υπάρχει σύνδεση μεταξύ απόδοσης και τρόπου αμοιβής, 6 άντρες απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 6,1%), 38 ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,4%), 20 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20,2 %), και 35 ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 35,4%), επί συνόλου 99.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση 18 γυναίκες απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 8,3%), 84 ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,9%), 36 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 16,7 %), και 78 ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 36,1%), επί συνόλου 216.

Απο το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 24 απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 7,6%), 122 ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,7%), 56 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 17,8 %), 113 ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 35,9%), ενώ 17 (ποσοστό 5,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 0,953 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0813, η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά τις απόψεις περί σύνδεσης απόδοσης και τρόπου αμοιβής.**

6.Β8 Φύλο και διαφορές στην συνταξιοδότηση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 20 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπάρχουν διαφορές στην συνταξιοδότηση, μεταξύ των δύο φύλων, 3 άντρες απάντησαν πως υπάρχει μεγάλη διαφορά (ποσοστό 3,5%), 18 ότι υπάρχει μικρή διαφορά (ποσοστό 21,2%), 7 πως υπάρχει ελάχιστη διαφορά (ποσοστό 8,2 %), και 57 ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 67,1%), επί συνόλου 85.

Παρατηρούμε ακόμα, πως στην ίδια Ερώτηση 20 γυναίκες απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη διαφορά (ποσοστό 9,9%), 34 ότι υπάρχει μικρή διαφορά (ποσοστό 16,8%), 50 ότι υπάρχει ελάχιστη διαφορά (ποσοστό 24,8 %), και 98 ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 48,5%), επί συνόλου 202.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 23 απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη διαφορά (ποσοστό 8%), 52 ότι υπάρχει μικρή διαφορά

(ποσοστό 18,1%), 57 ότι υπάρχει ελάχιστη διαφορά (ποσοστό 19,9 %), 155 ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 54%), ενώ 45 (ποσοστό 13,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 15,681 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,001, η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 και ίση προς το κριτήριο 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά τις απόψεις περί διαφορών στην συνταξιοδότηση των δύο φύλων, όπως φαίνεται στο Γράφημα 90 (Παράρτημα Β).**

6.Β9 Φύλο και αποτελεσματικότητα παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 21 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν η επαγγελματική κατάρτιση που παρέχει η επιχείρηση στους εργαζομένους είναι αποτελεσματική, 9 άντρες απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική (ποσοστό 10,1%), 27 ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 30,3%), 31 πως είναι αποτελεσματική (ποσοστό 34,8%), ενώ 22 (ποσοστό 24,7%) πως είναι πολύ αποτελεσματική, επί συνόλου 89.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση 16 γυναίκες απάντησαν ότι η παρεχόμενη κατάρτιση δεν είναι καθόλου αποτελεσματική (ποσοστό 7,5%), 78 ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 36,8%), 56 ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 26,4%), ενώ 62 (ποσοστό 29,2%) ότι είναι πολύ αποτελεσματική, επί συνόλου 212.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 25 απάντησαν ότι η παρεχόμενη κατάρτιση δεν είναι καθόλου αποτελεσματική (ποσοστό 8, 3%), 105 ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 34, 9%), 87 ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 28, 9%), ενώ 84 (ποσοστό 27, 9%) ότι είναι πολύ αποτελεσματική, ενώ 31 (ποσοστό 9, 3%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 3,242 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,356 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά τις απόψεις τους για την αποτελεσματικότητα της παρεχόμενης από την εταιρεία κατάρτισης.**

6.Β10 Φύλο και σύνδεση μεταξύ παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την αξιολόγηση και τις αμοιβές

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 22, (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν η επαγγελματική κατάρτιση που παρέχει η επιχείρηση στους εργαζομένους συνδέεται με την αξιολόγηση και τις αμοιβές, 12 άντρες απάντησαν ότι συνδέεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 13,2%), 40 ότι συνδέεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44%), 16 ότι συνδέεται ελάχιστα (ποσοστό 17,6%), ενώ 23 (ποσοστό 25,3%) ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση, επί συνόλου 91.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση, 32 γυναίκες απάντησαν ότι η επαγγελματική κατάρτιση που παρέχει η επιχείρηση στους εργαζομένους συνδέεται με την αξιολόγηση και τις αμοιβές σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 14,8%), 64 ότι συνδέεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 29,6%), 66 ότι συνδέεται ελάχιστα (ποσοστό 30,6%), ενώ 54 (ποσοστό 25%) ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση, επί συνόλου 216.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 44 απάντησαν ότι η επαγγελματική κατάρτιση που παρέχει η επιχείρηση στους εργαζομένους συνδέεται με την αξιολόγηση και τις αμοιβές σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 14,3%), 104 ότι συνδέεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 33,9%), 82 ότι συνδέεται ελάχιστα (ποσοστό 26,7%), 77 (ποσοστό 25,1%) ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση, ενώ 25 (ποσοστό 7,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 8,034 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,045 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 (Παράρτημα Γ). Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους

άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά τις απόψεις τους για το βαθμό στον οποίο η επαγγελματική κατάρτιση που παρέχει η επιχείρηση στους εργαζομένους συνδέεται με την αξιολόγηση και τις αμοιβές.

Όπως φαίνεται και στο Γράφημα 91 (Παράρτημα Β), οι γυναίκες πιστεύουν πως η επαγγελματική κατάρτιση συνδέεται ελάχιστα με την αξιολόγηση και τις αμοιβές των εργαζομένων, σε μεγαλύτερο ποσοστό από ότι το πιστεύουν οι άντρες.

6.Β11 Φύλο και αποτελεσματικότητα του τρόπου στελέχωσης της επιχείρησης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 23, (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την αποτελεσματικότητα του τρόπου στελέχωσης της επιχείρησης, 16 άντρες απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 16,3%), 50 ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 51,5%), 25 ότι είναι αποτελεσματικός (ποσοστό 25,8%), ενώ 6 (ποσοστό 6,2%) ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός, επί συνόλου 97.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση, 16 γυναίκες απάντησαν ότι ο τρόπος στελέχωσης δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 7,3%), 128 ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 58,2%), 64 ότι είναι αποτελεσματικός (ποσοστό 29,1%), ενώ 12 (ποσοστό 5,5%) ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός, επί συνόλου 220.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 32 άτομα απάντησαν ότι ο τρόπος στελέχωσης δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 10,1%), 178 ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 56,2%), 89 ότι είναι αποτελεσματικός (ποσοστό 28,1%), 18 (ποσοστό 5,7%) ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός, ενώ 15 (ποσοστό 4,5 %) δεν απάντησε.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 6,527 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,089 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01

(Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά τις απόψεις τους για την αποτελεσματικότητα του τρόπου στελέχωσης της επιχείρησης.**

6.Β12 Φύλο και ίση συμμετοχή στην παρεχόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 24, (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπάρχει ίση συμμετοχή των δύο φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση που παρέχει η επιχείρηση, 61 άντρες απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 67%), 29 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 31,9%), 1 ότι δεν υπάρχει ίση συμμετοχή (ποσοστό 1,1%), ενώ κανείς δεν απάντησε ότι υπάρχει ελάχιστα, επί συνόλου 91.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση, 130 γυναίκες απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 60,2%), 64 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 29,6%), 14 ελάχιστα (ποσοστό 6,5%), ενώ 8 απάντησαν ότι δεν υπάρχει καθόλου (ποσοστό 3,7%), επί συνόλου 216.

Από το συνολικό δείγμα αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 191 απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 62,2%), 93 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 30,3%), 14 ελάχιστα (ποσοστό 4,6%), 9 απάντησαν ότι δεν υπάρχει καθόλου (ποσοστό 2,9%), ενώ 25 δεν απάντησαν (ποσοστό 7,5%)

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 7,968 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,047, η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά τις απόψεις περί ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στην παρεχόμενη από την εταιρεία επαγγελματική κατάρτιση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 92 (Παράρτημα Β).**

6.Γ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ - ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

6.Γ1 Φύλο και παραμονή στο χώρο των Μ.Μ.Ε σε περίπτωση αλλαγής εργασίας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 25 (Παράρτημα Α) ότι σε περίπτωση αλλαγής εργασίας, 76 άντρες θα παρέμεναν στο χώρο των Μ.Μ.Ε (ποσοστό 75,2%) ενώ 25 δεν θα παρέμεναν (ποσοστό 24,8 %), επί συνόλου 101.

Αντίστοιχα, 170 γυναίκες απάντησαν πως θα παρέμεναν (ποσοστό 76,6 %), ενώ 52 απάντησαν πως δεν θα παρέμεναν (ποσοστό 23,4%), επί συνόλου 222.

Στον ίδιο Πίνακα παρατηρούμε ότι στο σύνολο αντρών και γυναικών, 246 απάντησαν πως θα παρέμεναν στο χώρο των Μ.Μ.Ε (ποσοστό 76,2%), 77 απάντησαν πως δεν θα παρέμεναν (ποσοστό 23,8%), ενώ 9 (ποσοστό 2,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 0,068 με 1 βαθμό ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,795 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, όσον αφορά τον αν θα παρέμεναν στον χώρο των Μ.Μ.Ε. σε περίπτωση αλλαγής εργασίας.**

6.Γ2 Φύλο και εργασιακή απόδοση εκτός του χώρου των Μ.Μ.Ε.

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 26, (Παράρτημα Α) ότι 66 άντρες (ποσοστό 66,7%) απάντησαν ότι θα απέδιδαν και εκτός του χώρου των Μ.Μ.Ε., ενώ 33 (ποσοστό 33,3%) απάντησαν πως δεν θα απέδιδαν, επί συνόλου 99.

Ακόμα παρατηρούμε ότι 140 γυναίκες απάντησαν πως θα απέδιδαν (ποσοστό 65,4%), ενώ 74 απάντησαν πως δεν θα απέδιδαν (ποσοστό 34,6%), επί συνόλου 214.

Στον ίδιο Πίνακα παρατηρούμε ότι στο σύνολο αντρών και γυναικών, 206 ότι θα απέδιδαν και εκτός του χώρου των Μ.Μ.Ε. (ποσοστό 65,8%), 107 (ποσοστό 34,2%) απάντησαν πως δεν θα απέδιδαν, ενώ 19 (ποσοστό 5,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 0,047 με 1 βαθμό ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,829 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Β). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στην απόδοση αντρών και γυναικών εκτός χώρου Μ.Μ.Ε.**

6.Γ3 Φύλο και θέση στην επιχείρηση

Όσον αφορά την θέση τους στην επιχείρηση, παρατηρούμε από τον Πίνακα 27 (Παράρτημα Α) ότι 3 άντρες είναι στην βαθμίδα του διευθυντή (ποσοστό 3%), 21 στην βαθμίδα του προϊσταμένου (ποσοστό 21%), κανένας στην θέση του υποδιευθυντή, 70 είναι υπάλληλοι (ποσοστό 70%), και 6 είναι βοηθοί (ποσοστό 6%), επί συνόλου 100.

Παρατηρούμε ακόμα στον ίδιο Πίνακα, ότι 4 γυναίκες είναι στην βαθμίδα του διευθυντή (ποσοστό 1,8%), 32 στην βαθμίδα του προϊσταμένου (ποσοστό 14,5%), 2 στην θέση του υποδιευθυντή (ποσοστό 0,9%), 164 είναι υπάλληλοι (ποσοστό 74,5%), και 18 είναι βοηθοί (ποσοστό 8,2%), επί συνόλου 220.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 7 είναι στην βαθμίδα του διευθυντή (ποσοστό 2,2%), 53 στην βαθμίδα του προϊσταμένου (ποσοστό 16,6%), 2 στην θέση του υποδιευθυντή (ποσοστό 0,6%), 234 είναι υπάλληλοι (ποσοστό 73,1%), 24 είναι βοηθοί (ποσοστό 7,5%), ενώ 12 δεν απάντησαν (ποσοστό 3,6%).

Ο δείκτης "Cramer's V" έχει τιμή 0,108 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,447 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στις θέσεις που κατέχουν άντρες και γυναίκες στον χώρο των Μ.Μ.Ε.**

6.Γ4 Φύλο και ο ρόλος των ανθρωπίνων σχέσεων στην εργασιακή απόδοση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 28 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο επηρεάζουν οι ανθρώπινες σχέσεις την απόδοσή τους, 62 άντρες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 61,4%), 27 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 26,7%), 10 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 9,9%) και 2 πως δεν επηρεάζουν καθόλου (ποσοστό 2%), επί συνόλου 101.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση, 116 γυναίκες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 51,8%), 84 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,5%), 6 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 2,7%) και 18 πως δεν οι ανθρώπινες σχέσεις δεν επηρεάζουν καθόλου την απόδοσή τους (ποσοστό 8%), επί συνόλου 224.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 178 απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 54,8%), 111 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 34,2%), 16 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 4,9%) 20 πως δεν οι ανθρώπινες σχέσεις δεν επηρεάζουν καθόλου την απόδοσή τους (ποσοστό 6,2%), ενώ 7 (ποσοστό 2,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 15,058 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,002 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά το κατά πόσο οι ανθρώπινες σχέσεις επηρεάζουν την απόδοσή τους όπως φαίνεται στο Γράφημα 93 (Παράρτημα Β).**

6.Γ5 Φύλο και ο ρόλος των διαφυλικών σχέσεων στη στάση απέναντι στην εργασία

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 29 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο επηρεάζουν οι διαφυλικές σχέσεις την στάση τους απέναντι στην εργασία, 24

άντρες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 24%), 44 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44%), 13 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 13%) και 19 πως δεν επηρεάζουν καθόλου (ποσοστό 19%), επί συνόλου 100.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση, 36 γυναίκες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16,4%), 84 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,2%), 32 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 14,5%) και 68 πως οι διαφυλικές σχέσεις δεν επηρεάζουν την στάση τους απέναντι στην εργασία (ποσοστό 30,9%), επί συνόλου 220.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 60 απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 18,8%), 128 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 40%), 45 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 14,1%) 87 πως οι διαφυλικές σχέσεις δεν επηρεάζουν καθόλου την στάση τους απέναντι στην εργασία (ποσοστό 27,2%), ενώ 12 (ποσοστό 3,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 6,423 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,093 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά το κατά πόσο οι διαφυλικές σχέσεις επηρεάζουν την στάση τους απέναντι στην εργασία.**

6.Γ6 Φύλο και ο ρόλος των διαφυλικών σχέσεων στη γενικότερη στάση των εργαζομένων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 30 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο επηρεάζουν οι διαφυλικές σχέσεις την στάση τους , 25 άντρες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 25%), 43 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 43%), 13 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 13%) και 19 πως δεν επηρεάζουν καθόλου (ποσοστό 19%), επί συνόλου 100.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση, 46 γυναίκες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20,9%), 78 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 35,5%), 36 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 16,4%) και 60 πως οι διαφυλικές σχέσεις δεν επηρεάζουν την στάση τους (ποσοστό 27,3%), επί συνόλου 220.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 71 απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 22,2%), 121 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,8%), 49 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 15,3%) 79 πως οι διαφυλικές σχέσεις δεν επηρεάζουν καθόλου την στάση τους (ποσοστό 24,7%), ενώ 12 (ποσοστό 3,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 3,968 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,265 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά το κατά πόσο οι διαφυλικές σχέσεις επηρεάζουν την γενικότερη στάση τους.**

6.Γ7 Φύλο και εργασιακή ικανοποίηση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 31 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, 49 άντρες απάντησαν ότι είναι σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 48,5%), 42 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,6%), 5 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 5%) και 5 πως δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι (ποσοστό 19%), επί συνόλου 101.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση, 116 γυναίκες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 51,3%), 86 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,1%), 18 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 8%) και 6 πως δεν είναι καθόλου ικανοποιημένες (ποσοστό 2,7%), επί συνόλου 226.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 165 απάντησαν πως είναι ικανοποιημένοι σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 50,5%), 128 απάντησαν σε μικρό βαθμό

(ποσοστό 39,1%), 23 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 7%) 11 πως δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι (ποσοστό 3,4%), ενώ 5 (ποσοστό 1,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 2,327 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,507 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά το κατά πόσο νιώθουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους.**

6.Γ8 Φύλο και διαχείριση –αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού με βάση το φύλο

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 32 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο το φύλο επηρεάζει την διαχείριση και αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού, 18 άντρες απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 18%), 35 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 35%), 20 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20%) και 27 πως δεν είναι επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 27%), επί συνόλου 100.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση, 34 γυναίκες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 15,3%), 82 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,9%), 34 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 15,3%) και 72 πως δεν το φύλο δεν επηρεάζει καθόλου την διαχείριση και αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού (ποσοστό 32,4%), επί συνόλου 222.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 52 απάντησαν πως το φύλο επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16,1%), 117 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,3%), 54 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 16,8%) και 99 πως δεν είναι επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 30,7%), ενώ 10 άτομα (ποσοστό 3%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 1,943 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,585 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ**

αντρών και γυναικών όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο το φύλο επηρεάζει την διαχείριση και αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού.

6.Γ9 Φύλο και σύνδεση εργασιακής αξιολόγησης και επαναπροσδιορισμού επαγγελματικών προοπτικών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 33 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο υπάρχει σύνδεση μεταξύ της εργασιακής αξιολόγησης και τον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών προοπτικών, 21 άντρες απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 21%), 50 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 50%), 19 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 19%) και 10 πως δεν υπάρχει τέτοια σύνδεση (ποσοστό 10%), επί συνόλου 100.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην ίδια Ερώτηση, 32 γυναίκες απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 15,7%), 102 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 50%), 42 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20,6%) και 28 πως δεν υπάρχει τέτοια σύνδεση (ποσοστό 13,7%), επί συνόλου 207.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 53 άτομα απάντησαν πως υπάρχει σύνδεση μεταξύ της εργασιακής αξιολόγησης και τον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών προοπτικών σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 17,4%), 152 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 50%), 61 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20,1%) 38 πως δεν υπάρχει τέτοια σύνδεση (ποσοστό 12,5%), ενώ 28 άτομα (ποσοστό 8,4%).

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 1,916 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,590 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά το κατά πόσο πιστεύουν ότι υπάρχει σύνδεση μεταξύ της εργασιακής αξιολόγησης και τον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών προοπτικών των υπαλλήλων.**

6.Γ10 Φύλο και αξιοκρατική αξιολόγηση προσωπικού

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 34 (Παράρτημα Α) ότι 31 άντρες απάντησαν πως η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται σε μεγάλο βαθμό με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 31,3%), 41 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,4%), 15 ότι γίνεται ελάχιστα αξιοκρατικά (ποσοστό 15,2%), και 12 ότι δεν γίνεται καθόλου αξιοκρατικά (ποσοστό 12,1%), επί συνόλου 99.

Παρατηρούμε από τον ίδιο Πίνακα ότι 62 γυναίκες απάντησαν πως η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται σε μεγάλο βαθμό με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 27,7%), 92 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,1%), 26 ότι γίνεται ελάχιστα αξιοκρατικά (ποσοστό 11,6%), και 44 ότι δεν γίνεται καθόλου αξιοκρατικά (ποσοστό 19,6%), επί συνόλου 224.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως93 απάντησαν πως η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται σε μεγάλο βαθμό με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 28,8%), 133 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,2%), 41 ότι γίνεται ελάχιστα αξιοκρατικά (ποσοστό 12,7%), 56 ότι δεν γίνεται καθόλου αξιοκρατικά (ποσοστό 17,3%), ενώ 9 (ποσοστό 2,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 3,237 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,357 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά τις απόψεις τους για την αξιοκρατική ή μη αξιολόγηση του προσωπικού.**

6.Γ11 Φύλο και τοποθέτηση σε θέση εργασίας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 35 (Παράρτημα Α) ότι 55 άντρες απάντησαν ότι σε κάποια θέση εργασίας τοποθετούνται το ίδιο ποσοστό αντρών και γυναικών (ποσοστό 53,9%), ενώ 47 απάντησαν πως κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει (ποσοστό 46,1%), επί συνόλου 102.

Παρατηρούμε από τον ίδιο Πίνακα ότι 114 γυναίκες απάντησαν πως σε κάποια θέση εργασίας τοποθετούνται το ίδιο ποσοστό αντρών και γυναικών (ποσοστό 51,5%), ενώ απάντησαν πως κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει (ποσοστό 49,6%), επί συνόλου 226.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 169 απάντησαν πως σε κάποια θέση εργασίας τοποθετούνται το ίδιο ποσοστό αντρών και γυναικών (ποσοστό 50,4%), 159 απάντησαν πως κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει (ποσοστό 48,5%), ενώ 4 (ποσοστό 1,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 0,341 με 1 βαθμό ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,559 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν τοποθετούνται σε θέση εργασίας το ίδιο ποσοστό αντρών και γυναικών.**

6.Γ12 Φύλο και συσχέτισή του με την αποδοτικότητα

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 36 (Παράρτημα Α) ότι 7 άντρες απάντησαν πως συμφωνούν πλήρως στο ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας (ποσοστό 6,9%), 22 απάντησαν ότι συμφωνούν (ποσοστό 21,6%), 26 απάντησαν ότι δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 25,5%), 29 διαφωνούν (ποσοστό 28,4%), και 18 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 17,6%), επί συνόλου 102.

Παρατηρούμε ακόμα ότι 6 γυναίκες απάντησαν πως συμφωνούν πλήρως στο ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας (ποσοστό 2,7%), 16 απάντησαν συμφωνούν (ποσοστό 7,1%), 66 απάντησαν ότι δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 29,5%), 78 διαφωνούν (ποσοστό 34,8%), και 58 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 25,9%), επί συνόλου 224.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 13 απάντησαν πως συμφωνούν πλήρως στο ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας (ποσοστό 4%), 38 απάντησαν συμφωνούν (ποσοστό 11,7%), 92 απάντησαν ότι δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 28,2%), 107 διαφωνούν (ποσοστό 32,8%), 76 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 23,3%), ενώ 6 (ποσοστό 1,8%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 18,898 με 4 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,001 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 και ίση με το κριτήριο 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά τις απόψεις τους περί συσχέτισης μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας, όπως φαίνεται στο Γράφημα 94 (Παράρτημα Β).**

6.Γ13 Φύλο και οι οικογενειακές υποχρεώσεις ως εμπόδιο στην εργασιακή απόδοση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 37 (Παράρτημα Α) ότι 14 άντρες απάντησαν πως συμφωνούν απόλυτα στο ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο στην απόδοση των εργαζομένων (ποσοστό 13,9%), 33 απάντησαν ότι συμφωνούν (ποσοστό 33,7%), 23 απάντησαν ότι δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 22,8%), 22 διαφωνούν (ποσοστό 21,8%), και 9 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 8,9%), επί συνόλου 101.

Παρατηρούμε ακόμα ότι 26 γυναίκες απάντησαν πως συμφωνούν πλήρως στο ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο στην απόδοση των εργαζομένων (ποσοστό 11,5%), 66 απάντησαν ότι συμφωνούν (ποσοστό 29,2%), 48 απάντησαν ότι δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 21,2%), 60 διαφωνούν (ποσοστό 26,5%), και 26 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 11,5%), επί συνόλου 226.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 40 απάντησαν πως συμφωνούν πλήρως στο ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο στην απόδοση των εργαζομένων (ποσοστό 12,2%), 99 απάντησαν ότι συμφωνούν

(ποσοστό 30,3%), 71 απάντησαν ότι δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 21,7%), 82 διαφωνούν (ποσοστό 25,1%), και 35 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10,7%).

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 1,741 με 4 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,783 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο στην απόδοση των εργαζομένων.**

6.Γ14 Φύλο και ενδιαφέρον για εξέλιξη σε διευθυντική θέση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 38 (Παράρτημα Α) ότι 68 άντρες θεωρούν ότι υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε διευθυντική θέση(ποσοστό 68%), ενώ 32 θεωρούν ότι δεν υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον(ποσοστό 32%), επί συνόλου 100.

Παρατηρούμε ακόμα ότι 186 γυναίκες θεωρούν ότι υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε διευθυντική θέση(ποσοστό 83%), ενώ 38 θεωρούν ότι δεν υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον(ποσοστό 17 %), επί συνόλου 224.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 254 θεωρούν ότι υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε διευθυντική θέση(ποσοστό 78,4%), 70 θεωρούν ότι δεν υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον(ποσοστό 21,6 %), ενώ 8 δεν απάντησαν (ποσοστό 2,4%).

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 9,228 με 1 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,002 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01(Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε διευθυντική θέση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 95 (Παράρτημα Β).**

6.Γ15 Φύλο και χρήση διαφορετικών κριτηρίων αξιολόγησης απόδοσης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 39 (Παράρτημα Α) ότι 40 άντρες πιστεύουν ότι ανάλογα με το φύλο υπάρχουν διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης απόδοσης (ποσοστό 39,2%), ενώ 62 πιστεύουν ότι τα κριτήρια είναι τα ίδια(ποσοστό 60,8%), επί συνόλου 102.

Παρατηρούμε ακόμα ότι 100 γυναίκες πιστεύουν ότι ανάλογα με το φύλο υπάρχουν διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης απόδοσης (ποσοστό 44,6%), ενώ 124 πιστεύουν ότι τα κριτήρια είναι τα ίδια (ποσοστό 55,4%), επί συνόλου 224.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε ότι 140 πιστεύουν ότι ανάλογα με το φύλο υπάρχουν διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης απόδοσης (ποσοστό 42,9%), 186 πιστεύουν ότι τα κριτήρια είναι τα ίδια (ποσοστό 57,1%), ενώ 6 δεν απάντησαν (ποσοστό 1,8%).

Ο δείκτης "x^{2}" έχει τιμή 0,843 με 1 βαθμό ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,359 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά τις απόψεις για το αν υπάρχουν διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης απόδοσης ανάλογα με το φύλο.**

6.Γ16 Φύλο και ίση μεταχείριση βάσει κοινωνικών σχέσεων και κουλτούρας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 40 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τον βαθμό που οι κοινωνικές σχέσεις και η κουλτούρα συντελούν στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο, 50 άντρες απάντησαν ότι συντελούν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 51%), 32 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 32,7%), 8 σε

ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 8,2%) και 8 πως δεν συντελούν καθόλου (ποσοστό 8,2%), επί συνόλου 98.

Παρατηρούμε ακόμα στον ίδιο Πίνακα, ότι 100 γυναίκες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 45,5%), 78 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 35,5%), 20 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 9,1%) και 22 πως δεν συντελούν καθόλου (ποσοστό 10%), επί συνόλου 220.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 150 απάντησαν πως οι κοινωνικές σχέσεις και η κουλτούρα συντελούν στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 47,2%), 110 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 34,6%), 28 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 8,8%) 30 πως δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι (ποσοστό 9,4%), ενώ 14 (ποσοστό 4,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 0,908 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,824 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά τον βαθμό που πιστεύουν ότι οι κοινωνικές σχέσεις και η κουλτούρα συντελούν στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο.**

6.Γ17 Φύλο και η σύνδεσή του με το αντικείμενο εργασίας κατά την επιλογή προσωπικού

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 41 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τον βαθμό που το αντικείμενο εργασίας επηρεάζει την επιλογή προσωπικού ως προς το φύλο, 29 άντρες απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 29%), 38 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38%), 11 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 11%) και 22 πως δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 22%), επί συνόλου 100.

Παρατηρούμε ακόμα στον ίδιο Πίνακα, ότι 46 γυναίκες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20,4%), 112 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 49,6%), 24 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 10,6%) και 44 πως δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 19,5%), επί συνόλου 226.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 75 απάντησαν πως το αντικείμενο εργασίας επηρεάζει την επιλογή προσωπικού ως προς το φύλο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 23%), 150 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 46%), 35 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 10,7%) 66 πως δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 20,2%), ενώ 6 (ποσοστό 1,8%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 4,494 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,213η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά τον βαθμό που πιστεύουν ότι το αντικείμενο εργασίας επηρεάζει την επιλογή προσωπικού ως προς το φύλο.**

6.Γ18 Φύλο και επιρροή από τα τηλεοπτικά πρότυπα

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 42,(Παράρτημα Α) 23 άντρες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζονται από τα πρότυπα που αναπαράγουν οι σταθμοί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 22,5%), 39 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,2%), 21 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20,6%) και 19 πως δεν επηρεάζονται καθόλου (ποσοστό 18,6%), επί συνόλου 102.

Παρατηρούμε ακόμα στον ίδιο Πίνακα, ότι 66 γυναίκες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 29,5%), 88 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 39,3%), 40 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 17,9%) και 30 πως δεν επηρεάζονται καθόλου (ποσοστό 13,4%), επί συνόλου 224.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 89 απάντησαν πως οι εργαζόμενοι τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζονται από τα πρότυπα που αναπαράγουν

οι σταθμοί μεγάλο βαθμό (ποσοστό 27,3%), 127 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 39%), 61 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 18,7%) 49 πως δεν επηρεάζονται καθόλου (ποσοστό 15%), ενώ 6 (ποσοστό 1,8%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 2,805 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,423 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά τον βαθμό που πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζονται από τα πρότυπα που αναπαράγουν οι σταθμοί.**

6.Γ19 Φύλο και το αν επηρεάζει τα τηλεοπτικά πρότυπα

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 43 (Παράρτημα Α) ότι 14 άντρες πιστεύουν ότι τα τηλεοπτικά πρότυπα επηρεάζονται από το φύλο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 13,9%), 40 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 39,6%), 25 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 24,8%) και 22 πως δεν επηρεάζονται καθόλου (ποσοστό 21,8 %), επί συνόλου 101.

Παρατηρούμε ακόμα στον ίδιο Πίνακα, ότι 38 γυναίκες απάντησαν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 17 %), 78 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 34,8%), 52 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 23,2%) και 56 πως δεν επηρεάζονται καθόλου (ποσοστό 25%), επί συνόλου 224.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 52 απάντησαν ότι τα τηλεοπτικά πρότυπα επηρεάζονται από το φύλο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16%), 118 απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,3%), 77 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 23,7%) 78 πως δεν επηρεάζονται καθόλου (ποσοστό 24%), ενώ 7 (ποσοστό 2,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 1,227 με 3 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,746 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ**

αντρών και γυναικών όσον αφορά τον βαθμό που πιστεύουν ότι τα τηλεοπτικά πρότυπα επηρεάζονται από το φύλο.

6.Δ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

6.Δ1 Φύλο και ελεύθερος χρόνος

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 44 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τον ελεύθερο χρόνο, 34 άντρες απάντησαν ότι έχουν αρκετό (ποσοστό 33,3%), 14 ότι δεν έχουν (ποσοστό 13,7%) και 54 ότι δεν έχουν όσο θα ήθελαν (ποσοστό 52,9%), επί συνόλου 102.

Παρατηρούμε ακόμα στον ίδιο Πίνακα, ότι 80 γυναίκες απάντησαν ότι έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο (ποσοστό 35,4%), 48 ότι δεν έχουν (ποσοστό 21,2%) και 98 ότι δεν έχουν όσο θα ήθελαν (ποσοστό 43,7%), επί συνόλου 226.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 114 άτομα απάντησαν ότι έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο (ποσοστό 34,8%), 62 ότι δεν έχουν (ποσοστό 18,9%), 152 ότι δεν έχουν όσο θα ήθελαν (ποσοστό 46,3%),ενώ 4 άτομα (ποσοστό 1,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 3,577 με 2 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,167 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά τον διαθέσιμο χρόνο που έχουν στη διάθεσή τους.**

6.Δ2 Φύλο και συμμετοχή σε πολιτιστικούς συλλόγους

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 45 (Παράρτημα Α) ότι 43 άντρες απάντησαν ότι είναι μέλη κάποιου πολιτιστικού, κοινωνικού, συνδικαλιστικού συλλόγου, ομάδας ή σωματείου (ποσοστό 43,4%) ενώ 56 ότι δεν είναι (ποσοστό 56,6%), επί συνόλου 99.

Παρατηρούμε ακόμα στον ίδιο Πίνακα, ότι 50 γυναίκες απάντησαν ότι είναι μέλη κάποιου πολιτιστικού, κοινωνικού, συνδικαλιστικού συλλόγου, ομάδας ή σωματείου (ποσοστό 22,1%) ενώ 176 ότι δεν είναι (ποσοστό 77,9%), επί συνόλου 226.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 93 άτομα απάντησαν ότι είναι μέλη (ποσοστό 28,6%), 232 απάντησαν ότι δεν είναι (ποσοστό 71,4%), ενώ 7 (ποσοστό 2,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 15,305 με 1 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά τη συμμετοχή τους σε πολιτιστικούς, κοινωνικούς, συνδικαλιστικούς συλλόγους, ομάδες ή σωματεία, όπως φαίνεται στο Γράφημα 96 (Παράρτημα Β).**

6.Δ3 Φύλο και ίσος καταμερισμός ευθυνών μέσα στην οικογένεια

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 46 (Παράρτημα Α) ότι 38 άντρες συμφωνούν απόλυτα στο ότι πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών από τον άντρα και τη γυναίκα μέσα σε μία οικογένεια (ποσοστό 38%), 45 συμφωνούν (ποσοστό 45%), 11 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 11%), 3 διαφωνούν (ποσοστό 3%), και 3 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 3%), επί συνόλου 100.

Παρατηρούμε ακόμα στον ίδιο Πίνακα, ότι 154 γυναίκες απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα στο ότι πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών από τον άντρα και τη γυναίκα μέσα σε μία οικογένεια (ποσοστό 68,1%), 54 συμφωνούν (ποσοστό 23,9%), 10 δεν είναι σίγουρες (ποσοστό 4,4%), 6 διαφωνούν (ποσοστό 2,7%), και 2 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 0,9%), επί συνόλου 226.

Στο σύνολο αντρών και γυναικών παρατηρούμε πως 192 άτομα συμφωνούν απόλυτα στο ότι πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών από τον άντρα και τη γυναίκα μέσα σε μία οικογένεια (ποσοστό 58,9%), 99 συμφωνούν (ποσοστό 30,4%), 21 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 6,4%), 9 διαφωνούν (ποσοστό 2,8%), 5 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 1,5%), ενώ 6 άτομα (ποσοστό 1,8%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 27,568 με 4 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών σχετικά με το κατά πόσο θα πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών ανάμεσα στον άντρα και τη γυναίκα μέσα σε μια οικογένεια, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 97 (Παράρτημα Β).**

7. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ: ΗΛΙΚΙΑ

7.Α1 Ηλικία και μορφωτικό επίπεδο

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 1 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης στα άτομα <25 ετών, 9 είναι απόφοιτοι λυκείου (ποσοστό 52,9%), 2 απόφοιτοι Α.Ε.Ι (ποσοστό 11,8%), 3 απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 17,6%), 3 απόφοιτοι τεχνικής σχολής (ποσοστό 17,6%), ενώ κανένας δεν έχει κάνει μεταπτυχιακές σπουδές ούτε είναι απόφοιτος γυμνασίου επί συνόλου 17.

Παρατηρούμε ακόμα ότι όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης στα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 8 είναι απόφοιτοι γυμνασίου (ποσοστό 3,4%), 82 απόφοιτοι λυκείου (ποσοστό 35,3%), 56 απόφοιτοι Α.Ε.Ι. (ποσοστό 24,1%), 26 απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 11,2%), 28 είναι απόφοιτοι τεχνικής σχολής (ποσοστό12,1%), ενώ 32 (ποσοστό 13,8%) έχουν κάνει μεταπτυχιακές σπουδές, επί συνόλου 232.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 6 είναι απόφοιτοι γυμνασίου (ποσοστό 3,6%), 66 απόφοιτοι λυκείου (ποσοστό 39,3%), 36 απόφοιτοι Α.Ε.Ι. (ποσοστό 21,4%), 30 απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 17,9%), 9 είναι απόφοιτοι τεχνικής σχολής (ποσοστό 5,4%) και 21 είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 168.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 8 είναι απόφοιτοι γυμνασίου (ποσοστό 11,8%), 24 απόφοιτοι λυκείου (ποσοστό 35,3%), 8 απόφοιτοι Α.Ε.Ι. (ποσοστό 11,8%),28 απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 41,2%), ενώ κανένας δεν είναι απόφοιτος τεχνικής σχολής ή κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου, επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 10 είναι απόφοιτοι λυκείου (ποσοστό 40%), 10 απόφοιτοι Α.Ε.Ι. (ποσοστό 40%), 5 είναι κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου(ποσοστό 20%), ενώ κανένας δεν είναι απόφοιτος γυμνασίου, Τ.Ε.Ι. ή τεχνικής σχολής, επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 22 είναι απόφοιτοι γυμνασίου (ποσοστό 4,3%), 191 απόφοιτοι λυκείου (ποσοστό 37,5%), 112 απόφοιτοι Α.Ε.Ι. (ποσοστό 22%), 87 απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 17,1%), 40 είναι απόφοιτοι τεχνικής σχολής (ποσοστό 7,8%), 58 είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (ποσοστό 11,4%), ενώ 8 άτομα (ποσοστό 1,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V" έχει τιμή 0,200 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, όπως φαίνεται στο Γράφημα 98 (Παράρτημα Β).**

7.Α2 Ηλικία και γνώση ξένων γλωσσών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 2 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τη γνώση ξένων γλωσσών στα άτομα <25 ετών, 11 γνωρίζουν αγγλικά (ποσοστό 61,1%), 7 γνωρίζουν δύο ή περισσότερες ξένες γλώσσες (ποσοστό 38,9%), ενώ κανένας δεν γνωρίζει γερμανικά και ιταλικά, επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι όσον αφορά τη γνώση ξένων γλωσσών στα άτομα 25-34 ετών, 18 δεν γνωρίζουν καμία ξένη γλώσσα (ποσοστό 7,6%), 140 γνωρίζουν αγγλικά (ποσοστό 58,8%), 2 γνωρίζουν ιταλικά (ποσοστό 0,8%), 78 γνωρίζουν δύο ή περισσότερες ξένες γλώσσες (ποσοστό 32,8%), ενώ κανένας δεν γνωρίζει γερμανικά, επί συνόλου 238.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 33 δεν γνωρίζουν καμία ξένη γλώσσα (ποσοστό 19,6%), 78 γνωρίζουν αγγλικά (ποσοστό 46,4%), 3 γνωρίζει γερμανικά (ποσοστό 1,8%), 54 γνωρίζουν δύο ή περισσότερες ξένες γλώσσες (ποσοστό 32,1%), ενώ κανένας δεν γνωρίζει ιταλικά, επί συνόλου 168.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 24 δεν γνωρίζουν καμία ξένη γλώσσα (ποσοστό 37,5%), 28 γνωρίζουν αγγλικά (ποσοστό 43,8%), 12 γνωρίζουν δύο ή περισσότερες ξένες γλώσσες (ποσοστό 18,8%), ενώ κανένας δεν γνωρίζει γερμανικά και ιταλικά, επί συνόλου 64.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 15 δεν γνωρίζουν καμία ξένη γλώσσα (ποσοστό 60%), 5 γνωρίζουν αγγλικά (ποσοστό 20%), 5 γνωρίζουν δύο ή περισσότερες ξένες γλώσσες (ποσοστό 20%), ενώ κανένας δεν γνωρίζει γερμανικά και ιταλικά, επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 90 δεν γνωρίζουν καμία ξένη γλώσσα (ποσοστό 17,5%), 262 γνωρίζουν αγγλικά (ποσοστό 51,1%), 3 γνωρίζουν γερμανικά (ποσοστό 0,6%), 2 γνωρίζουν ιταλικά (ποσοστό 0,4%), 156 γνωρίζουν δύο ή περισσότερες ξένες γλώσσες (ποσοστό 30,4%), ενώ 5 άτομα (ποσοστό 1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V" έχει τιμή 0,197 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά την γνώση ξένων γλωσσών, όπως φαίνεται στο Γράφημα 99 (Παράρτημα Β).**

7.Α3 Ηλικία και χειρισμός Η/Υ

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 3 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τη γνώση χειρισμού Η/Υ στα άτομα <25 ετών, 6 έχουν πολύ καλή γνώση χειρισμού (ποσοστό 33,3%), 8 έχουν καλή γνώση (ποσοστό 44,4%) και 4 έχουν μέτρια γνώση (ποσοστό 22,2%) , επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στα άτομα 25-34 ετών, 84 χειρίζονται πολύ καλά Η/Υ (ποσοστό 35,3%), 102 έχουν καλή γνώση (ποσοστό 42,9%), 38 έχουν μέτρια γνώση (ποσοστό 16%), ενώ 14 δεν γνωρίζουν να χειρίζονται Η/Υ (ποσοστό 5,9%), επί συνόλου 238.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 45 χειρίζονται πολύ καλά Η/Υ (ποσοστό 26,8%), 54 έχουν καλή γνώση (ποσοστό 32,1%), 66 έχουν μέτρια γνώση (ποσοστό 39,3%), ενώ 3 δεν γνωρίζουν να χειρίζονται Η/Υ (ποσοστό 1,8%), επί συνόλου 168.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 4 χειρίζονται πολύ καλά Η/Υ (ποσοστό 5,9 %), 20 έχουν καλή γνώση (ποσοστό 29,4%), 36 έχουν μέτρια γνώση (ποσοστό 52,9%), ενώ 8 δεν γνωρίζουν να χειρίζονται Η/Υ (ποσοστό 11,8%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, κανένας δεν έχει πολύ καλή ή καλή γνώση χειρισμού Η/Υ, 5 έχουν μέτρια γνώση (ποσοστό 20%), ενώ 20 δεν γνωρίζουν να χειρίζονται Η/Υ (ποσοστό 80%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 139 χειρίζονται πολύ καλά Η/Υ (ποσοστό 26,9%), 184 έχουν καλή γνώση (ποσοστό 35,6%), 149 έχουν μέτρια γνώση (ποσοστό 28,8%), 45 δεν γνωρίζουν να χειρίζονται Η/Υ (ποσοστό 8,7%), ενώ 1 άτομο (ποσοστό 0,2%) δεν απάντησε.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 232,948 με 12 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τη γνώση χειρισμού Η/Υ, όπως φαίνεται στο Γράφημα 100 (Παράρτημα Β).**

7.Α4 Ηλικία και συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 4, (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στα άτομα <25 ετών, 10 απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει ποτέ τέτοια μαθήματα (ποσοστό 52,6%), 2 ότι τα βρήκαν πολύ χρήσιμα (ποσοστό 10,5%), 5 ότι τα βρήκαν χρήσιμα (ποσοστό 25,3%) και 2 ότι ήταν μέτρια (ποσοστό 10,5%), επί συνόλου 19.

Από τα άτομα 25-34 ετών, 128 απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει ποτέ τέτοια μαθήματα (ποσοστό 54,2%), 24 ότι τα βρήκαν πολύ χρήσιμα (ποσοστό 10,2%), 58 ότι τα βρήκαν χρήσιμα (ποσοστό 24,6%) και 26 ότι ήταν μέτρια (ποσοστό 11%), επί συνόλου 236.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 114 απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει ποτέ τέτοια μαθήματα (ποσοστό 67,9%), 12 ότι τα βρήκαν πολύ χρήσιμα (ποσοστό 7,1%), 21 ότι τα βρήκαν χρήσιμα (ποσοστό 12,5%) και 21 ότι ήταν μέτρια (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 168.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 60 απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει ποτέ τέτοια μαθήματα (ποσοστό 88,2%) και 8 ότι έχουν παρακολουθήσει και τα βρήκαν πολύ χρήσιμα (ποσοστό 11,8%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 25 απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει ποτέ τέτοια μαθήματα (ποσοστό 100%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 337 απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει ποτέ μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης (ποσοστό65,3%), 46 ότι τα βρήκαν πολύ χρήσιμα (ποσοστό 8,9%), 84 ότι τα βρήκαν χρήσιμα (ποσοστό 16,3%), 49 ότι ήταν μέτρια (ποσοστό 9,5%), ενώ 2 άτομα (ποσοστό 0,4%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης “Cramer’s V” έχει τιμή 0,193 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μεγαλύτερη από το κριτήριο 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά την παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, όπως φαίνεται στο Γράφημα 101 (Παράρτημα Β).**

7.Α5 Ηλικία και ο ρόλος του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 5 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τον ρόλο του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών, στις ηλικίες <25 ετών 1 απάντησε ότι συμφωνεί (ποσοστό 5,3%), 1 ότι δεν είναι σίγουρος (ποσοστό 5,3%), 14 ότι διαφωνούν (ποσοστό 73,7%), και 3 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 15,8%), επί συνόλου 19.

Από τα άτομα 25-34 ετών, 6 απάντησαν ότι συμφωνούν απολύτως ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών (ποσοστό 2,5%), 20 ότι συμφωνούν (ποσοστό 20%), 40 ότι δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 16,9%), 98 ότι διαφωνούν (ποσοστό 41,5%) και 72 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 30,5%), επί συνόλου 236.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 15 απάντησαν ότι συμφωνούν απολύτως ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών (ποσοστό 8,9%), 12 ότι συμφωνούν (ποσοστό 7,1%), 15 ότι δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 8,9%), 69 ότι διαφωνούν (ποσοστό 41,1%) και 57 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 33,9%), επί συνόλου 168.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 4 απάντησαν ότι συμφωνούν απολύτως ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών (ποσοστό 5,9%), 4 ότι συμφωνούν (ποσοστό 5,9%), 4 ότι δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 5,9%), 36 ότι διαφωνούν (ποσοστό 52,9%) και 20 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 29,4%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 απάντησαν ότι συμφωνούν απολύτως στο ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών (ποσοστό 33,3%), 5 ότι διαφωνούν (ποσοστό 33,3%) και 5 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 33,3%), επί συνόλου 15.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 30 απάντησαν ότι συμφωνούν απολύτως ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών (ποσοστό 5,9%), 37 απάντησαν ότι συμφωνούν (ποσοστό 7,3%), 60 ότι δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 11,9%), 222 ότι διαφωνούν (ποσοστό 43,9%), 157 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 31%), ενώ 2 άτομα (ποσοστό 0,4%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V" έχει τιμή 0,193 με και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μεγαλύτερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τον ρόλο που πιστεύουν ότι παίζει το φύλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών, όπως φαίνεται στο Γράφημα 102 (Παράρτημα Β).**

7.Α6 Ηλικία και χρήση του διαδικτύου στον εργασιακό χώρο

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 6 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την χρήση του διαδικτύου στον εργασιακό χώρο, στις ηλικίες <25 ετών 7 άτομα απάντησαν ότι το χρησιμοποιούν σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 36,8%), 6 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 31,6%) και 6 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 31,6%), επί συνόλου 19.

Από τα άτομα 25-34 ετών, 140 απάντησαν ότι χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 59,3%), 48 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 20,3%) και 48 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20,3%), επί συνόλου 236.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 69 απάντησαν ότι χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 41,8%), 57 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 34,5%) και 39 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 23,6%), επί συνόλου 165.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 24 απάντησαν ότι χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 40%), 20 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 33,3%) και 16 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 26,7%), επί συνόλου 60.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 15 απάντησαν ότι χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μικρό βαθμό, (ποσοστό 75%) και 5 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 25%), επί συνόλου 20.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 240 απάντησαν ότι χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 48%), 146 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 29,2%), 114 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 22,8%), ενώ 18 (ποσοστό 3,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 42,981 με 8 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά την χρήση του διαδικτύου για πληροφόρηση στον εργασιακό χώρο, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 103 (Παράρτημα Β).**

7.Α7 Ηλικία και εκπλήρωση των επαγγελματικών προσδοκιών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 7 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την εκπλήρωση των βασικών επαγγελματικών προσδοκιών στις ηλικίες <25 ετών, 6 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει εκπλήρωση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 36,6 %) 8 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 42,1%) και 5 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 26,3%), επί συνόλου 19.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 88 απάντησαν ότι υπάρχει εκπλήρωση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 37 %) 118 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 49,6%) και 32 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 13,4%), επί συνόλου 238.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 84 απάντησαν υπάρχει εκπλήρωση των βασικών επαγγελματικών προσδοκιών τους σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 50,9 %) 60 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,4%) και 21 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,7%), επί συνόλου 165.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 32 απάντησαν ότι υπάρχει εκπλήρωση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 47,1 %) 24 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 35,3%) και 12 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 17,6%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 απάντησαν ότι υπάρχει εκπλήρωση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 20 %) 10 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 40%) και 10 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 40%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 215 απάντησαν ότι υπάρχει εκπλήρωση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 41,7 %) 220 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 42,7%) 80 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 15,5%), ενώ 3 (ποσοστό 0,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 26,239 με 8 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,001 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά την εκπλήρωση των επαγγελματικών τους προσδοκιών, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 104 (Παράρτημα Β).**

7.Α8 Ηλικία και εκπλήρωση των επαγγελματικών προσδοκιών για εξέλιξη

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 8 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την εκπλήρωση των επαγγελματικών προσδοκιών για εξέλιξη στον εργασιακό χώρο στις ηλικίες <25 ετών, 7 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει εκπλήρωση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 36,8 %) και 12 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 63,2%) , επί συνόλου 19.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 84 απάντησαν ότι υπάρχει εκπλήρωση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 35,9 %) 112 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 47,9%) και 38 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 16,2%), επί συνόλου 234.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 81 απάντησαν ότι υπάρχει εκπλήρωση των επαγγελματικών προσδοκιών για εξέλιξη στον εργασιακό χώρο σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 49,1 %) 63 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,2%) και 21 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,7%), επί συνόλου 165.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 24 απάντησαν ότι υπάρχει εκπλήρωση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 35,3 %) 32 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 47,1%) και 12 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 17,6%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 10 απάντησαν ότι υπάρχει εκπλήρωση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 40 %) και 15 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 60%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 206 απάντησαν ότι υπάρχει εκπλήρωση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 40,3 %), 219 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 42,9%) 86 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 16,8%), ενώ 7 (ποσοστό 1,4%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 52,406 με 8 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά την εκπλήρωση των επαγγελματικών τους προσδοκιών για εξέλιξη στον εργασιακό χώρο όπως φαίνεται στο Γράφημα 105 (Παράρτημα Β).**

7.Α9 Ηλικία και ο ρόλος του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 9 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη στον εργασιακό χώρο στις ηλικίες <25 ετών, 4 άτομα απάντησαν πως συμφωνούν ότι παίζει ρόλο, (ποσοστό 21,1 %), 13 ότι διαφωνούν (ποσοστό 68,4%), και 2 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10,5%), επί συνόλου 19.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 18 απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη στον εργασιακό χώρο, (ποσοστό 7,7 %), 50 ότι συμφωνούν (ποσοστό 21,4%), 62 ότι δεν γνωρίζουν (ποσοστό 26,5%), 66 ότι διαφωνούν (ποσοστό 28,2%) και 2 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10,5%), επί συνόλου 234.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 24 απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη στον εργασιακό χώρο, (ποσοστό 14,3 %), 27 ότι συμφωνούν (ποσοστό 16,1%), 36 ότι δεν γνωρίζουν (ποσοστό 21,4%), 60 ότι διαφωνούν (ποσοστό 35,7%) και 21 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 168.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 8 απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη στον εργασιακό χώρο, (ποσοστό 12,5 %), 4 ότι συμφωνούν (ποσοστό 6,3%), 12 ότι δεν γνωρίζουν (ποσοστό 18,8%), 24 ότι διαφωνούν (ποσοστό 37,5%) και 16 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 25 %), επί συνόλου 64.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη στον εργασιακό χώρο, (ποσοστό 20 %), 5 ότι συμφωνούν (ποσοστό 20%), 5 ότι διαφωνούν (ποσοστό 20%) και 10 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 40 %), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 55 απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα πως το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη στον εργασιακό χώρο, (ποσοστό 10,8 %), 90 πως συμφωνούν (ποσοστό 17,6%), 110 ότι δεν γνωρίζουν (ποσοστό 21,6%), 168 πως διαφωνούν (ποσοστό 32,9%) 87 πως διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 17,1 %), ενώ 8 (ποσοστό 1,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης “Cramer’s V ” έχει τιμή 0,158 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις για τον ρόλο που παίζει το φύλο στην εξέλιξη στον εργασιακό χώρο, όπως φαίνεται στο Γράφημα 106 (Παράρτημα Β).**

7.Α10 Ηλικία και σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 10 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις σχέσεις με τους ετερόφυλους προϊσταμένους στις ηλικίες <25 ετών, 8 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ καλές, (ποσοστό 44,4 %), 7 ότι είναι καλές (ποσοστό 38,9%), και 3 ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 16,7%), επί συνόλου 18.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 108 απάντησαν πως οι σχέσεις με τους ετερόφυλους προϊσταμένους είναι πολύ καλές, (ποσοστό 46,2 %), 86 πως είναι καλές (ποσοστό 36,8%), 34 ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 14,5%) και 6 ότι είναι μέτριες (ποσοστό 2,6%), επί συνόλου 234.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 96 απάντησαν ότι οι σχέσεις με τους ετερόφυλους προϊσταμένους είναι πολύ καλές, (ποσοστό 57,1 %), 54 ότι είναι καλές (ποσοστό 32,1%), 12 ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 7,1%) 3 ότι είναι μέτριες (ποσοστό 1,8%) και 3 ότι είναι άσχημες (ποσοστό 1,8%), επί συνόλου 168.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 36 απάντησαν ότι οι σχέσεις με τους ετερόφυλους προϊσταμένους είναι πολύ καλές, (ποσοστό 56,3 %), 12 ότι είναι καλές (ποσοστό 18,8%), 8 ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 12,5%) και 8 ότι είναι μέτριες (ποσοστό 12,5%) , επί συνόλου 64.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 15 απάντησαν ότι οι σχέσεις με τους ετερόφυλους προϊσταμένους είναι πολύ καλές, (ποσοστό 60 %), 5 ότι είναι καλές (ποσοστό 20%), και 5 ότι είναι άσχημες (ποσοστό 20%) , επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 263 απάντησαν ότι οι σχέσεις με τους ετερόφυλους προϊσταμένους είναι πολύ καλές, (ποσοστό 51,7 %), 164 ότι είναι καλές (ποσοστό 32,2%), 57 ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 11,2%), 17 ότι είναι μέτριες (ποσοστό 3,3%), 8 ότι είναι άσχημες (ποσοστό 1,6%) , ενώ 9 άτομα (ποσοστό 1,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης “Cramer’s V ” έχει τιμή 0,217 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01(Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις σχέσεις τους με τους ετερόφυλους προϊσταμένους, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 107 (Παράρτημα Β).**

7.Β ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ MANAGEMENT/ΠΡΟΦΙΛ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

7.Β1 Ηλικία και θέση στην επιχείρηση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 11 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την θέση που κατέχουν στην εταιρία, στις ηλικίες <25 ετών, 1 άτομο είναι διευθυντής-προϊστάμενος (ποσοστό 5,3 %), 4 είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό 21,1%), 2 ανήκουν στο δημιουργικό-καλλιτεχνικό τμήμα (ποσοστό 10,5%), 6 είναι τεχνικοί (ποσοστό 31,6%) και 6 είναι υπάλληλοι ή βοηθοί (ποσοστό 31,6%), επί συνόλου 19.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 18 άτομα είναι διευθυντές-προϊστάμενοι (ποσοστό 7,9 %), 44 είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό 19,3%),8 είναι ανώτερα στελέχη (ποσοστό 3,5%), 22 ανήκουν στο δημιουργικό-καλλιτεχνικό τμήμα (ποσοστό 9,6%), 46 είναι τεχνικοί (ποσοστό 20,2%) και 90 είναι υπάλληλοι ή βοηθοί (ποσοστό 39,5%), επί συνόλου 228.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 39 άτομα είναι διευθυντές-προϊστάμενοι (ποσοστό 24,1%), 12 είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό 7,4%), 15 είναι ανώτερα στελέχη (ποσοστό 9,3%), 12 ανήκουν στο δημιουργικό-καλλιτεχνικό τμήμα (ποσοστό 7,4%), 24 είναι τεχνικοί (ποσοστό 14,8%) και 60 είναι υπάλληλοι ή βοηθοί (ποσοστό 37%), επί συνόλου 162.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 12 άτομα είναι διευθυντές-προϊστάμενοι (ποσοστό 17,6%), 4 είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό 5,9%), 8 ανήκουν στο δημιουργικό-καλλιτεχνικό τμήμα (ποσοστό 11,8%), 12 είναι τεχνικοί (ποσοστό 17,6%) και 32 είναι υπάλληλοι ή βοηθοί (ποσοστό 47,1%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 άτομα είναι διευθυντές-προϊστάμενοι (ποσοστό 20%), 5 είναι ανώτερα στελέχη (ποσοστό 20%), 10 είναι τεχνικοί (ποσοστό 40%) και 5 είναι υπάλληλοι ή βοηθοί (ποσοστό 20%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 75 άτομα είναι διευθυντές-προϊστάμενοι (ποσοστό 14,9%), 64 είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό 12,7%), 28 είναι ανώτερα στελέχη (ποσοστό 5,6%), 44 ανήκουν στο δημιουργικό-καλλιτεχνικό τμήμα (ποσοστό 8,8%), 98 είναι τεχνικοί (ποσοστό 19,5%), 193 είναι υπάλληλοι ή βοηθοί (ποσοστό 38,4%), ενώ 16 άτομα (ποσοστό 3,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V " έχει τιμή 0,190 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ).**Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις θέσεις που κατέχουν στον χώρο των Μ.Μ.Ε. Αυτό φαίνεται στο Γράφημα 108 (Παράρτημα Β).**

7.Β3 Ηλικία και προσδιορισμός αμοιβών διευθυντών/προϊσταμένων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 12 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των διευθυντών -προϊσταμένων ,στις ηλικίες <25 ετών 3 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 15,8 %), 5 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 26,3%), και 11 δεν απάντησαν, επί συνόλου 19.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 8 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 3,4 %), 22 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό9,4%) 94 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 40,2%), και 110 δεν απάντησαν, επί συνόλου 234.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 18 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 10,7 %), 24 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 14,3%) 60 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 35,7%), και 66 δεν απάντησαν, επί συνόλου 168.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 12 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 17,6 %), 20 ότι προσδιορίζονται από

την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 29,4%) 8 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 11,8%), και 28 δεν απάντησαν, επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 20 %) και 20 δεν απάντησαν (ποσοστό 80%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 43 άτομα απάντησαν ότι οι αμοιβές των διευθυντών- προϊσταμένων προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 8,4 %), 69 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 13,4%) 167 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 32,5%), ενώ 235 (ποσοστό 45,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 70,962 με 12 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των διευθυντών –προϊσταμένων, στον χώρο των Μ.Μ.Ε, όπως φαίνεται στο Γράφημα 109 (Παράρτημα Β).**

7.Β4 Ηλικία και προσδιορισμός αμοιβών των ανωτέρων στελεχών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 13 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των ανωτέρων στελεχών ,στις ηλικίες <25 ετών 1 άτομο απάντησε ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 5,3 %), 5 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 26,3%), και 13 δεν απάντησαν, επί συνόλου 19.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 14 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 6 %), 8 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 3,4%) 90 ότι προσδιορίζονται μετά από

ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 38,5%), και 122 δεν απάντησαν, επί συνόλου 234.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 6 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 3,6 %), 9 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 5,4%) 63 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 37,5%), και 90 δεν απάντησαν, επί συνόλου 168.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 8 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 11,8 %), 12 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 17,6%) 8 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 11,8%), και 40 δεν απάντησαν, επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 20 %), 5 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 20 %)και 15 δεν απάντησαν (ποσοστό 60%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 28 άτομα απάντησαν ότι οι αμοιβές των ανωτέρων στελεχών προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 5,4 %), 35 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 6,8%) 171 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 33,3%), ενώ 280 (ποσοστό 54,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης “Cramer’s V ” έχει τιμή 0,173 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ).**Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των ανωτέρων στελεχών, στον χώρο των Μ.Μ.Ε, όπως φαίνεται στο Γράφημα 110 (Παράρτημα Β).**

7.Β5 Ηλικία και προσδιορισμός αμοιβών των δημιουργών/καλλιτεχνών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 14 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των δημιουργών-καλλιτεχνών στον χώρο των Μ.Μ.Ε. ,στις ηλικίες <25 ετών 2 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό10,5%) 2 άτομα ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 10,5 %), 9 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 47,4%), και 6 δεν απάντησαν, επί συνόλου 19.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 34 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 14,5 %), 38 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 16,2%) 64 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 27,4%), και 98 δεν απάντησαν, επί συνόλου 234.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 9 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 5,4 %), 27 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 16,1%) 48 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 28,6%), και 84 δεν απάντησαν, επί συνόλου 168.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 12 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 17,6 %), 16 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 23,5%) 4 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 5,9%), και 36 δεν απάντησαν, επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 20 %)και 20 δεν απάντησαν (ποσοστό 80%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 57 άτομα απάντησαν ότι οι αμοιβές των δημιουργών/καλλιτεχνών προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 11,1 %), 83 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας

(ποσοστό 16,1%) 130 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 25,3%), ενώ 244 (ποσοστό 47,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V " έχει τιμή 0,168 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Β). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των δημιουργών και καλλιτεχνών, στον χώρο των Μ.Μ.Ε.**

7.Β6 Ηλικία και σύνδεση μεταξύ απόδοσης και τρόπου αμοιβής

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 15 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπάρχει σύνδεση μεταξύ απόδοσης και τρόπου αμοιβής, στις ηλικίες <25 ετών 8 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό, (ποσοστό 42,1 %), 4 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 21,1%), και 7 ότι δεν υπάρχει σύνδεση (ποσοστό 36,8%), επί συνόλου 19.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 22 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 9,7%), 88 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό, (ποσοστό 38,9 %), 44 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 19,5%), και 72 ότι δεν υπάρχει σύνδεση (ποσοστό 31,9%), επί συνόλου 226.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 12 απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 7,5%), 66 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό, (ποσοστό 41,5 %), 27 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 17%), και 54 ότι δεν υπάρχει σύνδεση (ποσοστό 34%), επί συνόλου 159.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 16 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση μεταξύ απόδοσης και τρόπου αμοιβής σε μικρό βαθμό, (ποσοστό 26,7%), 12 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20%), και 32 ότι δεν υπάρχει σύνδεση (ποσοστό 53,3%), επί συνόλου 60.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 25 απάντησαν ότι δεν υπάρχει σύνδεση (ποσοστό 100%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 34 απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση μεταξύ απόδοσης και τρόπου αμοιβής σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 7%), 178 ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,4%),87 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό17,8%), 190 ότι δεν υπάρχει σύνδεση (ποσοστό 38,9%), ενώ 29 άτομα (ποσοστό 5,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V " έχει τιμή 0,346 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν υπάρχει σύνδεση μεταξύ απόδοσης και τρόπου αμοιβής, στον χώρο των Μ.Μ.Ε., όπως φαίνεται και στο Γράφημα 111 (Παράρτημα Β).**

7.Β7 Ηλικία και απόψεις περί διαφορών στην συνταξιοδότηση των δύο φύλων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 16 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπάρχει διαφορά στην συνταξιοδότηση μεταξύ των δύο φύλων, στις ηλικίες <25 ετών 2 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει διαφορά σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 11,1 %), 2 ότι υπάρχει μικρή διαφορά (ποσοστό 11,1%), 3 ότι υπάρχει ελάχιστη διαφορά (ποσοστό 16,7 %), και 11 ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 61,1%), επί συνόλου 18.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 12 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει διαφορά στην συνταξιοδότηση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 6,1 %), 52 ότι υπάρχει μικρή διαφορά (ποσοστό 26,5%), 36 ότι υπάρχει ελάχιστη διαφορά (ποσοστό 18,4 %), και 96 ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 49%), επί συνόλου 196.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 12 απάντησαν ότι υπάρχει διαφορά στην συνταξιοδότηση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 8,3 %), 15 ότι υπάρχει μικρή διαφορά

(ποσοστό 10,4%), 30 ότι υπάρχει ελάχιστη διαφορά (ποσοστό 20,8 %), και 87 ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 60,4%), επί συνόλου 144.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 4 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει διαφορά στην συνταξιοδότηση σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 6,7 %), 4 ότι υπάρχει ελάχιστη διαφορά (ποσοστό 6,7 %), και 52 ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 86,7%), επί συνόλου 60.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 απάντησαν ότι υπάρχει διαφορά σε μικρό βαθμό (ποσοστό 20%) και 20 ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά στην συνταξιοδότηση μεταξύ των δύο φύλων, επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 30 απάντησαν ότι υπάρχει διαφορά σε μεγάλο βαθμό, (ποσοστό 6,8 %), 74 ότι υπάρχει μικρή διαφορά (ποσοστό 16,7%), 73 ότι υπάρχει ελάχιστη διαφορά (ποσοστό 16,5 %), 266 ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 60%), ενώ 75 (ποσοστό 14,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V " έχει τιμή 0,195 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν υπάρχει διαφορά στην συνταξιοδότηση μεταξύ των δύο φύλων, στον χώρο των Μ.Μ.Ε., όπως φαίνεται και στο Γράφημα 112 (Παράρτημα Β).**

7.Β8 Ηλικία και αποτελεσματικότητα επαγγελματικής κατάρτισης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 17 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν η κατάρτιση των εργαζομένων είναι αποτελεσματική, στις ηλικίες <25 ετών 1 άτομο απάντησε ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική, (ποσοστό 5,3 %), 11 ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 57,9%), 5 ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 26,3 %), και 2 ότι η κατάρτιση των εργαζομένων είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 10,5%), επί συνόλου 19.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 20 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική, (ποσοστό 9,5 %), 74 ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 35,2%), 68 ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 32,4 %), και 48 ότι η κατάρτιση των εργαζομένων είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 22,9%), επί συνόλου 210.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 15 απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική, (ποσοστό 9,8 %), 39 ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 25,5%), 45 ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 29,4 %), και 54 ότι η κατάρτιση των εργαζομένων είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 35,3%), επί συνόλου 153.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 16 απάντησαν ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 25%), 16 ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 25 %), και 32 ότι η κατάρτιση των εργαζομένων είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 50%), επί συνόλου 64.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 απάντησαν ότι η κατάρτιση των εργαζομένων δεν είναι καθόλου αποτελεσματική, (ποσοστό 50 %) και 5 ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 50%), επί συνόλου 10.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 41 απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική, (ποσοστό 9 %), 145 ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 31,8%), 134 ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 29,4 %), 136 ότι η κατάρτιση των εργαζομένων είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 29,8%), ενώ 62 (ποσοστό 12%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης “Cramer’s V ” έχει τιμή 0,204 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν η κατάρτιση των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε. είναι αποτελεσματική, όπως φαίνεται στο Γράφημα 113 (Παράρτημα Β).**

7.Β9 Ηλικία και σύνδεση μεταξύ εργασιακής κατάρτισης, αξιολόγησης και αμοιβής

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 18 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπάρχει σύνδεση μεταξύ της κατάρτισης των εργαζομένων, τις αμοιβές και την εργασιακή αξιολόγηση, στις ηλικίες <25 ετών 1 άτομο απάντησε ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση, (ποσοστό 5,3 %), 6 ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 31,6%), 6 (ποσοστό 31,6%)ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό , και 6 (ποσοστό 31,6%) ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση μεταξύ κατάρτισης, αμοιβών και εργασιακής αξιολόγησης, επί συνόλου 19.

Από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 26 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση, (ποσοστό 12 %), 86 ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 39,8%), 54 (ποσοστό 25%)ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό , και 50 (ποσοστό 23,1%) ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση μεταξύ κατάρτισης, αμοιβών και εργασιακής αξιολόγησης, επί συνόλου 216.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 36 απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση, (ποσοστό 23,5 %), 57 ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,3%), 27(ποσοστό 17,6%)ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό , και 33 (ποσοστό 21,6%) ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση μεταξύ κατάρτισης, αμοιβών και εργασιακής αξιολόγησης, επί συνόλου 153.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 16 ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 25%), 16 ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 25 %), και 32 ότι η κατάρτιση των εργαζομένων είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 50%), επί συνόλου 64.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 απάντησαν ότι η κατάρτιση των εργαζομένων δεν είναι καθόλου αποτελεσματική, (ποσοστό 50 %) και 5 ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 50%), επί συνόλου 10.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 71 απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική, (ποσοστό 15,2 %), 166 ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 35,5%), 107 ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 22,9 %), 123 ότι η κατάρτιση των εργαζομένων είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 26,3%), ενώ 51 (ποσοστό 9,8%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V " έχει τιμή 0,172 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Β). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν υπάρχει σύνδεση μεταξύ της κατάρτισης των εργαζομένων, τις αμοιβές και την εργασιακή αξιολόγηση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 114 (Παράρτημα Β).**

7.Β10 Ηλικία και αποτελεσματικότητα τρόπου στελέχωσης της επιχείρησης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 19 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο ο τρόπος στελέχωσης της επιχείρησης είναι αποτελεσματικός, στην κατηγορία <25 ετών 2 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός, (ποσοστό 11,8 %), 9 ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 52,9%) και 6 (ποσοστό 35,3%) ότι είναι αποτελεσματικός, επί συνόλου 17.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 30 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός, (ποσοστό 12,9 %), 122 ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 52,6%), 68 (ποσοστό 29,3%) ότι είναι αποτελεσματικός και 12 ότι είναι πολύ αποτελεσματικός (ποσοστό 5,2%), επί συνόλου 232.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 12 απάντησαν ότι ο τρόπος στελέχωσης της επιχείρησης δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 7,8 %), 93 ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 60,8%), 39 (ποσοστό 25,5%) ότι είναι

αποτελεσματικός και 9 ότι είναι πολύ αποτελεσματικός (ποσοστό 5,9%), επί συνόλου 153.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 8 απάντησαν ότι ο τρόπος στελέχωσης της επιχείρησης δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 11,8 %), 40 ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 58,8%), 8 (ποσοστό 11,8%) ότι είναι αποτελεσματικός και 12 ότι είναι πολύ αποτελεσματικός (ποσοστό 17,6%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 απάντησαν ότι ο τρόπος στελέχωσης της επιχείρησης δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 25 %), 10 ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 50%) και 5 (ποσοστό 25%) ότι είναι αποτελεσματικός, επί συνόλου 20.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 57 απάντησαν ότι ο τρόπος στελέχωσης της επιχείρησης δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 11,6%), 274 ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 55,9%), 126 (ποσοστό 25,7%) ότι είναι αποτελεσματικός, 33 ότι είναι πολύ αποτελεσματικός (ποσοστό 6,7%), ενώ 28 (ποσοστό 5,4%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης “Cramer’s V ” έχει τιμή 0,141 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ) **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο ο τρόπος στελέχωσης της επιχείρησης είναι αποτελεσματικός, όπως φαίνεται στο Γράφημα 115 (Παράρτημα Β).**

7.Γ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ-ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

7.Γ1 Ηλικία και παραμονή στο χώρο των Μ.Μ.Ε σε περίπτωση αλλαγής εργασίας.

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 20 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν σε περίπτωση αλλαγής εργασίας θα παρέμεναν στον χώρο των Μ.Μ.Ε., στην κατηγορία <25 ετών 16 άτομα απάντησαν ναι, (ποσοστό 84,2 %) και 3 απάντησαν όχι (ποσοστό 15,8%), επί συνόλου 19.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 168 άτομα απάντησαν ότι θα παρέμεναν (ποσοστό 72,4 %) και 64 απάντησαν πως δεν θα παρέμεναν (ποσοστό 27,6%), επί συνόλου 232.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 123 άτομα απάντησαν ότι θα παρέμεναν (ποσοστό 77,4 %) και 36 απάντησαν πως δεν θα παρέμεναν (ποσοστό 22,6%), επί συνόλου 159.
Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 60 άτομα απάντησαν ότι θα παρέμεναν (ποσοστό 88,2 %) και 8 απάντησαν πως δεν θα παρέμεναν (ποσοστό 11,8%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 15 απάντησαν ότι θα παρέμεναν (ποσοστό 60 %) και 10 απάντησαν πως δεν θα παρέμεναν (ποσοστό 40%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 382 απάντησαν ότι θα παρέμεναν (ποσοστό 75,9 %), 121 απάντησαν πως δεν θα παρέμεναν (ποσοστό 24,1%), ενώ 15 (ποσοστό 2,9%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 11,569 με 4 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,021 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 (Παράρτημα Β). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των**

ηλικιών όσον αφορά το αν θα παρέμεναν στον χώρο των Μ.Μ.Ε., σε περίπτωση αλλαγής εργασίας.

7.Γ2 Ηλικία και βελτίωση εργασιακής απόδοσης εκτός του χώρου των Μ.Μ.Ε.

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 21 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν θα υπήρχε καλύτερη απόδοση σε θέση εργασίας εκτός Μ.Μ.Ε., στην κατηγορία <25 ετών 12 άτομα απάντησαν ναι, (ποσοστό 63,2 %) και 7απάντησαν όχι (ποσοστό 36,8%), επί συνόλου 19.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 156 άτομα απάντησαν ότι θα απέδιδαν καλύτερα (ποσοστό 69,6 %) και 68 απάντησαν πως δεν θα απέδιδαν (ποσοστό 30,4%), επί συνόλου 224.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 99 άτομα απάντησαν ότι θα απέδιδαν καλύτερα (ποσοστό 63,5 %) και 57 απάντησαν πως δεν θα απέδιδαν (ποσοστό 36,5%), επί συνόλου 156.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 36 άτομα απάντησαν ότι θα απέδιδαν καλύτερα (ποσοστό 56,3 %) και 28 απάντησαν πως δεν θα απέδιδαν (ποσοστό 43,8%), επί συνόλου 64.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 10 απάντησαν ότι θα απέδιδαν καλύτερα (ποσοστό 40 %) και 15 απάντησαν πως δεν θα απέδιδαν (ποσοστό 60%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 313 απάντησαν ότι θα απέδιδαν καλύτερα εκτός Μ.Μ.Ε. (ποσοστό 64,1 %), 175 απάντησαν πως δεν θα απέδιδαν (ποσοστό 35,9%), ενώ 30 (ποσοστό 5,8%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 11,054 με 4 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,026 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά το αν θα υπήρχε καλύτερη απόδοση σε θέση εργασίας εκτός Μ.Μ.Ε, όπως φαίνεται στο Γράφημα 116 (Παράρτημα Β).**

7.Γ3 Ηλικία και εργασιακή θέση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 22 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την εργασιακή θέση που κατέχουν, στην κατηγορία <25 ετών 1 άτομο είναι προϊστάμενος (ποσοστό 5,6 %) ,16 υπάλληλοι (ποσοστό 88,9%) και 1 βοηθητικό προσωπικό (ποσοστό 5,6%), επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 2 είναι διευθυντές (ποσοστό 0,9%), 26 άτομα είναι προϊστάμενοι (ποσοστό 11,3 %), 2 υποδιευθυντές (ποσοστό 0,9%), 176 υπάλληλοι (ποσοστό 76,5%) και 24 ανήκουν στο βοηθητικό προσωπικό (ποσοστό 10,4%), επί συνόλου 230.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 12 άτομα είναι διευθυντές (ποσοστό 7,5%), 45 άτομα είναι προϊστάμενοι (ποσοστό 28,3 %) και 102 υπάλληλοι (ποσοστό 64,2%), επί συνόλου 159.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 24 άτομα είναι προϊστάμενοι (ποσοστό 35,3%), 40 υπάλληλοι (ποσοστό 58,8%), και 4 βοηθητικό προσωπικό (ποσοστό 5,9%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 άτομα είναι προϊστάμενοι (ποσοστό 20%) και 20 υπάλληλοι (ποσοστό 80%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 14 είναι διευθυντές (ποσοστό 2,8%), 101 άτομα είναι προϊστάμενοι (ποσοστό 20,2 %), 2 υποδιευθυντές (ποσοστό

0,4%), 354 υπάλληλοι (ποσοστό 70,8%) 29 ανήκουν στο βοηθητικό προσωπικό (ποσοστό 5,8%), ενώ 18 άτομα δεν απάντησαν (ποσοστό 3,5%) .

Ο δείκτης "Cramer's V " έχει τιμή 0,186 στατιστική σημαντικότητα είναι 0,00 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήριο 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις θέσεις που καταλαμβάνουν στον εργασιακό χώρο, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 117 (Παράρτημα Β).**

7.Γ4 Ηλικία και η επιρροή των ανθρωπίνων σχέσεων στην εργασιακή απόδοση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 23 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο οι ανθρώπινες σχέσεις επηρεάζουν την απόδοσή τους, στην κατηγορία <25 ετών 12 άτομα απάντησαν ότι την επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 66,7 %) ,4 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 22,2%) και 2 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 11,1%), επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 138 άτομα απάντησαν ότι την επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 59%) ,72 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 30,8%), 16 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 6,8%), και 8 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 3,4%), επί συνόλου 234.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 75 άτομα απάντησαν ότι την επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 46,3%) ,66 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 40,7%), 12 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 7,4%), και 9 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 5,6%), επί συνόλου 162.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 36 άτομα απάντησαν ότι την επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 52,9%) ,20 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 29,4%), 4 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 5,9%), και 8 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 11,8%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 20 άτομα απάντησαν ότι την επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 80%) ,5 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 20%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 281 άτομα απάντησαν ότι οι ανθρώπινες σχέσεις επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 55,4%) ,167 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 32,9%), 32 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 6,3%), 27 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 5,3%), ενώ 11 άτομα (ποσοστό 2,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V " έχει τιμή 0,126 στατιστική σημαντικότητα είναι 0,019 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο οι ανθρώπινες σχέσεις επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 118 (Παράρτημα Β).**

7.Γ5 Ηλικία και η επιρροή των διαφυλικών σχέσεων στη στάση προς την εργασία

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 24 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο οι διαφυλικές σχέσεις επηρεάζουν την στάση απέναντι στην εργασία, στην κατηγορία <25 ετών 1 άτομο απάντησε ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 5,6 %) ,8 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44,4%), 2 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό11,1%), και 7 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 38,9%), επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 52 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 22,4%) ,102 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44%), 30 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,9%), και 48 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 30,2%), επί συνόλου 232.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 33 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20,8%) ,60 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,7%), 18 σε

ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 11,3%), και 48 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 30,2%), επί συνόλου 159

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 12 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 18,8%) ,12 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 18,8%), 24 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 37,5%), και 16 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 25%), επί συνόλου 64.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 άτομα απάντησαν ότι την επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20%) ,15 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 60%) και 5 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 20%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 103 άτομα απάντησαν ότι οι διαφυλικές σχέσεις επηρεάζουν την στάση τους προς την εργασία σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20,7%) ,197 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 39,6%), 74 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 14,9%), 124 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 24,9%), ενώ 20 άτομα (ποσοστό3,9 %) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης " x^2" έχει τιμή 46,453 με 12 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο οι διαφυλικές σχέσεις επηρεάζουν την στάση τους προς την εργασία, όπως φαίνεται στο Γράφημα 119 (Παράρτημα Β).**

7.Γ6 Ηλικία και η επιρροή των διαφυλικών σχέσεων στη γενικότερη στάση των εργαζομένων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 25 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο οι διαφυλικές σχέσεις επηρεάζουν την στάση τους, στην κατηγορία <25 ετών 1 άτομο απάντησε ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 5,6 %) ,8 σε μικρό

βαθμό (ποσοστό 44,4%), 2 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό11,1%), και 7 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 38,9%), επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 62 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 26,5%) ,90 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,5%), 38 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 16,2%), και 44 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 18,8%), επί συνόλου 234.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 33 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20,8%) ,66 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,5%), 15 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 9,4%), και 45 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 28,3%), επί συνόλου 159.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 12 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 18,8%) ,20 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 33,3%), 16 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 26,7%), και 12 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 20%), επί συνόλου 60.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 10 άτομα απάντησαν ότι την επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 40%) ,5 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 20%) , 5 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20%), και 5 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 20%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 118 άτομα απάντησαν ότι οι διαφυλικές σχέσεις επηρεάζουν την στάση τους σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 23,8%) ,189 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,1%), 76 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 15,3%), 113 ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 22,8%), ενώ 22 άτομα (ποσοστό 4,2 %) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης " x^2" έχει τιμή 25,587 με 12 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,012 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο οι διαφυλικές σχέσεις επηρεάζουν την στάση τους, όπως φαίνεται στο Γράφημα 120 (Παράρτημα Β).**

7.Γ7 Ηλικία και εργασιακή ικανοποίηση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 26 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο υπάρχει ικανοποίηση από την εργασία,, στην κατηγορία <25 ετών 5 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 27,8 %) ,11 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 61,1%) και 2 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό11,1%), επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 118 άτομα απάντησαν ότι είναι ικανοποιημένα σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 50%) ,94 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 39,8%), 16 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 6,8%), και 8 ότι δεν είναι ικανοποιημένα (ποσοστό 3,4%), επί συνόλου 236.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 93 άτομα απάντησαν ότι είναι ικανοποιημένα σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 57,4%) ,60 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37%), 6 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 3,7%), και 3 ότι δεν είναι ικανοποιημένοι (ποσοστό 1,9%), επί συνόλου 162.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 40 άτομα απάντησαν ότι είναι ικανοποιημένα σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 58,8%) ,16 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 23,5%), 4 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 5,9%), και 8 ότι δεν είναι ικανοποιημένα (ποσοστό 11,8%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 άτομα απάντησαν ότι είναι ικανοποιημένα σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20%) ,10 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 40%), 5 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20%), και 5 ότι δεν είναι ικανοποιημένα (ποσοστό 20%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 261 άτομα απάντησαν ότι είναι ικανοποιημένα από την εργασία τους σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 51,3%) ,191 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,5%), 33 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 6,5%), 24 ότι δεν είναι ικανοποιημένα (ποσοστό 4,7%), ενώ 9 άτομα (ποσοστό 1,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V " έχει τιμή 0,310 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά το κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 121 (Παράρτημα Β).**

7.Γ8 Ηλικία και ο ρόλος του φύλου στην αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 27 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο το φύλο επηρεάζει την αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού, στην κατηγορία <25 ετών 6 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 33,3 %), 3 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 16,7%) και 9 απάντησαν ότι δεν επηρεάζει (ποσοστό50%), επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 32 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 13,8 %), 106 ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 45,7%), 38 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 16,4%) και 56 απάντησαν ότι δεν επηρεάζει (ποσοστό 24,1%), επί συνόλου 232.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 33 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20,8 %), 42 ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 26,4%), 36 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 22,6%) και 48 απάντησαν ότι δεν επηρεάζει (ποσοστό 30,2%), επί συνόλου 159.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 16 άτομα απάντησαν ότι το φύλο επηρεάζει την αξιολόγηση των υπαλλήλων σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 23,5 %), 12 ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 17,6%), 4 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 5,9%) και 36 απάντησαν ότι δεν επηρεάζει (ποσοστό 52,9%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 15 άτομα απάντησαν ότι το φύλο επηρεάζει την αξιολόγηση των υπαλλήλων σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 60 %) και 10 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 40%) , επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 96 άτομα απάντησαν ότι το φύλο επηρεάζει την αξιολόγηση των υπαλλήλων σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 19,1 %), 166 ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 33,1%), 91 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 18,1%),149 απάντησαν ότι δεν επηρεάζει (ποσοστό 29,7%), ενώ16 (ποσοστό 3,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 95,263 με 12 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού, όπως φαίνεται στο Γράφημα 122 (Παράρτημα Β).**

7.Γ9 Ηλικία και η σύνδεση της εργασιακής αξιολόγησης με τον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών προοπτικών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 28 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την ύπαρξη ή όχι σύνδεσης μεταξύ της εργασιακής αξιολόγησης και τον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών προοπτικών, στην κατηγορία <25 ετών 2 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 11,1 %), 8 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44,4%), 7 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 38,9%) και 1 απάντησε ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό5,6%), επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 48 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 21,6 %), 108 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 48,6%), 44 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 19,8%%) και 22 απάντησαν ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 9,9%), επί συνόλου 222.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 24 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 15,7 %), 90 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 58,8%), 18 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 11,8%) και 21 απάντησαν ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 13,7%), επί συνόλου 153.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 12 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20 %), 28 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 46,7%), 12 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20%) και 8 απάντησαν ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 13,3%), επί συνόλου 60.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό (ποσοστό 20%), 5 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20%) και 15 απάντησαν ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 60%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 86 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση μεταξύ της εργασιακής αξιολόγησης και τον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών προοπτικών, σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 18 %), 239 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 50%), 86 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 18%), 67 απάντησαν ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 14%), ενώ 40 άτομα (ποσοστό 7,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V " έχει τιμή 0,211 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά την ύπαρξη ή όχι σύνδεσης μεταξύ της εργασιακής αξιολόγησης και τον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών προοπτικών, όπως φαίνεται στο Γράφημα 123 (Παράρτημα Β).**

7.Γ10 Ηλικία και αξιοκρατική αξιολόγηση προσωπικού

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 29 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν η αξιολόγηση του προσωπικού στον χώρο των Μ.Μ.Ε. γίνεται με αξιοκρατικά

κριτήρια, στην κατηγορία <25 ετών 3 άτομα απάντησαν ότι γίνεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16,7 %), 9 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 50%), 3 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 16,7%) και 3 ότι η αξιολόγηση δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 16,7%) , επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 66 άτομα απάντησαν ότι γίνεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 28,7 %), 98 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 42,6%), 34 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 14,8%) και 32 ότι η αξιολόγηση δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 13,9%) , επί συνόλου 230.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 60 άτομα απάντησαν ότι γίνεται αξιοκρατική αξιολόγηση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 36,4 %), 66 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 40%), 15 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 9,1%) και 24 ότι η αξιολόγηση δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 14,5%) , επί συνόλου 165.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 24 άτομα απάντησαν ότι γίνεται αξιοκρατική αξιολόγηση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 37,5 %), 16 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 25%), 8 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,5%) και 16 ότι η αξιολόγηση δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 25%) , επί συνόλου 64.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 15 άτομα απάντησαν ότι γίνεται αξιοκρατική αξιολόγηση σε μικρό βαθμό (ποσοστό 60%), 5 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20%) και 5 ότι η αξιολόγηση δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 20%) , επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 153 άτομα απάντησαν ότι γίνεται αξιοκρατική αξιολόγηση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 30,5 %), 204 ότι γίνεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 40,6%), 65 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,9%) , 80 ότι η αξιολόγηση δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 15,9%) , ενώ 16 άτομα (ποσοστό 3,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 26,690 με 12 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,009 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των**

ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για την αξιοκρατική ή μη αξιολόγηση των υπαλλήλων, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 124 (Παράρτημα Β).

7.Γ11 Ηλικία και ίση τοποθέτηση των δύο φύλων σε θέση εργασίας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 30 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν για την ίδια θέση εργασίας τοποθετείται το ίδιο ποσοστό αντρών και γυναικών, στην κατηγορία <25 ετών, 5 απάντησαν ναι (ποσοστό 26,3%) και 14 όχι (ποσοστό 73,7%), επί συνόλου 19.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 116 άτομα απάντησαν ότι τοποθετούνται οι ίδιοι αριθμοί αντρών και γυναικών (ποσοστό 49,2%), και 120 (ποσοστό 50,8%) ότι δεν τοποθετούνται, επί συνόλου 236.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 108 άτομα απάντησαν ότι τοποθετούνται οι ίδιοι αριθμοί αντρών και γυναικών (ποσοστό 65,5%), και 57 (ποσοστό 34,5%) ότι δεν τοποθετούνται, επί συνόλου 165.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 40 άτομα απάντησαν ότι τοποθετούνται οι ίδιοι αριθμοί αντρών και γυναικών (ποσοστό 62,5%), και 24 (ποσοστό 37,5%) ότι δεν τοποθετούνται, επί συνόλου 64.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 10 άτομα απάντησαν ότι τοποθετούνται οι ίδιοι αριθμοί αντρών και γυναικών (ποσοστό 40%), και 15 (ποσοστό 60%) ότι δεν τοποθετούνται, επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 279 άτομα απάντησαν ότι τοποθετούνται οι ίδιοι αριθμοί αντρών και γυναικών (ποσοστό 54,8%), 230 (ποσοστό 45,2%) ότι δεν τοποθετούνται, ενώ 9 άτομα (ποσοστό 1,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 20,568 με 4 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01

(Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν τοποθετείται για την ίδια θέση το ίδιο ποσοστό αντρών και γυναικών, όπως φαίνεται στο Γράφημα 125 (Παράρτημα Β).**

7.Γ12 Ηλικία και συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 31 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο συμφωνούν ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας, στην κατηγορία <25 ετών 2 άτομα συμφωνούν ότι υπάρχει σχέση (ποσοστό 10,5 %), 3 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 15,8%), 11 διαφωνούν (ποσοστό 57,9 %) και 3 άτομα διαφωνούν απόλυτα(ποσοστό 15,8%), επί συνόλου 19.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 12 άτομα συμφωνούν απόλυτα ότι υπάρχει συσχέτιση (ποσοστό 5,1 %), 32 συμφωνούν (ποσοστό 13,7%),68 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 29,1%), 70 διαφωνούν (ποσοστό 29,,9 %) και 52 άτομα διαφωνούν απόλυτα(ποσοστό 22,2%), επί συνόλου 234.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 9 άτομα συμφωνούν απόλυτα ότι υπάρχει συσχέτιση (ποσοστό 5,5 %), 27 συμφωνούν (ποσοστό 16,4%),54 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 32,7%), 48 διαφωνούν (ποσοστό 29,1 %) και 27 άτομα διαφωνούν απόλυτα(ποσοστό 16,4%), επί συνόλου 165.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών 8 άτομα συμφωνούν ότι υπάρχει συσχέτιση (ποσοστό 12,5 %) ,12 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 18,8%), 24 διαφωνούν (ποσοστό 37,5 %) και 20 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 31,3%), επί συνόλου 64 .

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 άτομα συμφωνούν απόλυτα ότι υπάρχει συσχέτιση (ποσοστό 20 %), 5 συμφωνούν (ποσοστό 20%),5 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 20%), και 10 άτομα διαφωνούν απόλυτα(ποσοστό 40%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 26 άτομα συμφωνούν απόλυτα ότι υπάρχει συσχέτιση (ποσοστό 5,1 %), 74 συμφωνούν (ποσοστό 14,6%), 142 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 28%), 153 διαφωνούν (ποσοστό 30,2 %), 112 άτομα διαφωνούν απόλυτα(ποσοστό 22,1%), ενώ 11 άτομα (ποσοστό 2,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 43,860 με 16 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιακών ομάδων όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας, όπως φαίνεται στο Γράφημα 126 (Παράρτημα Β).**

7.Γ13 Ηλικία και οι οικογενειακές υποχρεώσεις ως εμπόδιο στην απόδοση των εργαζομένων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 32 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο για την ίση απόδοση των εργαζομένων στην εργασία τους, στην κατηγορία <25 ετών 1 άτομο συμφωνεί απόλυτα (ποσοστό 5,3 %), 8 συμφωνούν (42,1%), 7 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 36,8%), 2 διαφωνούν (ποσοστό 10,5 %) και 1 άτομο διαφωνεί απόλυτα(ποσοστό 5,3%), επί συνόλου 19.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 24 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10,3 %), 78 συμφωνούν (33,3%), 58 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 24,8%), 54 διαφωνούν (ποσοστό 23,1 %) και 20 άτομα διαφωνούν απόλυτα(ποσοστό 8,5%), επί συνόλου 234.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 18 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10,9 %), 51 συμφωνούν (30,9%), 24 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 14,5%), 48 διαφωνούν (ποσοστό 29,1 %) και 24 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 14,5%), επί συνόλου 165.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών 16 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 25 %), 8 συμφωνούν (12,5%), 8 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 12,5%), 28 διαφωνούν (ποσοστό 43,8 %) και 4 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 6,3%), επί συνόλου 64.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 20 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 80 %) και 5 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 20%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 79 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 15,6 %), 145 συμφωνούν (ποσοστό 28,6 %), 102 δεν είναι σίγουροι (ποσοστό 20,1%), 132 διαφωνούν (ποσοστό 26 %), 49 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 9,7%), ενώ 11 άτομα (ποσοστό 2,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 129,259 με 16 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιακών ομάδων όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο στην ίση απόδοση των εργαζομένων στην εργασία τους, όπως φαίνεται στο Γράφημα 127 (Παράρτημα Β).**

7.Γ14 Ηλικία και ενδιαφέρον των δύο φύλων για εξέλιξη σε διευθυντική θέση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 33 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε διευθυντική θέση, στην κατηγορία <25 ετών, 17 απάντησαν ότι υπάρχει (ποσοστό 89,5%) και 2 ότι δεν υπάρχει (ποσοστό 10,5%), επί συνόλου 19.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 162 απάντησαν ότι υπάρχει (ποσοστό 70,4%) και 68 ότι δεν υπάρχει (ποσοστό 29,6%), επί συνόλου 230.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 141 απάντησαν ότι υπάρχει (ποσοστό 85,5 %) και 24 ότι δεν υπάρχει (ποσοστό 14,5%), επί συνόλου 165.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 48 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει (ποσοστό 75 %) και 16 ότι δεν υπάρχει (ποσοστό 25%), επί συνόλου 64.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 10 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει (ποσοστό 40 %) και 15 ότι δεν υπάρχει (ποσοστό 60%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 378 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε διευθυντική θέση (ποσοστό 75,1%), 125 ότι δεν υπάρχει (ποσοστό 24,9%), ενώ 15 άτομα (ποσοστό 2,9%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 30,748 με 4 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε διευθυντική θέση, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 128 (Παράρτημα Β).**

7.Γ15 Ηλικία και η σύνδεση του αντικειμένου εργασίας με το φύλο σε περίπτωση πρόσληψης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 34 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο σε περίπτωση πρόσληψης το αντικείμενο εργασίας επηρεάζει την επιλογή προσωπικού ως προς το φύλο, στην κατηγορία <25 ετών 1 άτομο απάντησε ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 5,3 %), 7 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,8%), 6 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 31,6%) και 5 ότι το αντικείμενο εργασίας δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 26,3%), επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 50 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 21,4 %), 124 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 53%), 26 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 11,1%) και 34 ότι το αντικείμενο εργασίας δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 14,5%), επί συνόλου 234.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 48 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 30,2 %), 66 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,5%), 12 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 7,5%) και 33 ότι το αντικείμενο εργασίας δεν επηρεάζει καθόλου την πρόσληψη ως προς το φύλο (ποσοστό 20,8%), επί συνόλου 159.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 32 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 47,1 %), 8 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 11,8%), και 28 ότι το αντικείμενο εργασίας δεν επηρεάζει καθόλου την πρόσληψη ως προς το φύλο (ποσοστό 41,2%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 10 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 40 %), 5 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 20%), και 10 ότι το αντικείμενο εργασίας δεν επηρεάζει καθόλου την πρόσληψη ως προς το φύλο (ποσοστό 40%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 141 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 27,9 %), 210 σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,6%), 44 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 8,7%) , 110 ότι το αντικείμενο εργασίας δεν επηρεάζει καθόλου την πρόσληψη ως προς το φύλο (ποσοστό 21,8%), ενώ 13 άτομα (ποσοστό 2,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 85,134 με 12 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν το αντικείμενο εργασίας επηρεάζει την επιλογή προσωπικού ως προς το φύλο, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 129 (Παράρτημα Β).**

7.Γ16 Ηλικία και ίση μεταχείριση των δύο φύλων βάσει κοινωνικών σχέσεων και κουλτούρας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 35 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο η εργασιακή κουλτούρα συντελεί στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, στην κατηγορία <25 ετών 10 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 52,6 %), 3 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 15,8%), 4 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 21,1%) και 2 ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 10,5%), επί συνόλου 19.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 108 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 46,6 %), 86 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,1%), 22 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 9,5%) και 16 ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 6,9%), επί συνόλου 232.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 78 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 51 %), 63 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,2%), 3 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 2%) και 9 ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 5,9%), επί συνόλου 153.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 24 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 40 %), 16 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 26,7%), 4 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 6,7%) και 16 ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 26,7%), επί συνόλου 60.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 15 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 60 %) και 10 ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 26,7%), επί συνόλου 40.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 235 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 48,1 %), 168 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό

(ποσοστό 34,4%), 33 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 6,7%), 53 ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 10,8%), ενώ 29 άτομα (ποσοστό 5,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 71,026 με 12 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο η εργασιακή κουλτούρα συντελεί στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, όπως φαίνεται στο Γράφημα 130 (Παράρτημα Β).**

7.Γ17 Ηλικία και βαθμός στον οποίο τα πρότυπα των τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζουν τους εργαζομένους σε αυτούς

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 36 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο τα πρότυπα που αναπαράγονται μέσω των τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζουν τους εργαζομένους σε αυτούς, στην κατηγορία <25 ετών 1 άτομο απάντησε ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 5,3 %), 7 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,8%), 3 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 15,8%) και 8 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζουν καθόλου (ποσοστό 42,1%), επί συνόλου 19.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 72 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 30,3 %), 86 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,1%), 54 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 22,7%) και 26 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζουν καθόλου (ποσοστό 10,9%), επί συνόλου 238.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 36 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 23,1 %), 81 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 51,9%), 24 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 15,4%) και 15 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζουν καθόλου (ποσοστό 9,6%), επί συνόλου 156.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 16 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 23,5 %), 16 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 23,5%), 12 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 17,6%) και 24 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζουν καθόλου (ποσοστό 35,3%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 10 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 40 %), 10 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 40%) και 5 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζουν καθόλου (ποσοστό 20%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 135 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 26,7 %), 200 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 39,5%), 93 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 18,4%) , 78 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζουν καθόλου (ποσοστό 15,4%), ενώ 12 άτομα (ποσοστό 2,3%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 59,198 με 12 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο τα πρότυπα που αναπαράγονται μέσω των τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζουν τους εργαζομένους σε αυτούς, όπως φαίνεται στο Γράφημα 131 (Παράρτημα Β).**

7.Γ18 Ηλικία και βαθμός στον οποίο τα πρότυπα των τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζονται από το φύλο

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 37 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο τα πρότυπα που αναπαράγονται μέσω των τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζονται από το φύλο, στην κατηγορία <25 ετών 2 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 10,5 %), 4 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 21,1%), 3 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 15,8%) και 10 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 52,6%), επί συνόλου 19.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 32 άτομα απάντησαν ότι τα πρότυπα επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 13,6 %), 90 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,1%), 66 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 28%) και 48 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 20,3%), επί συνόλου 236.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 33 άτομα απάντησαν ότι τα πρότυπα επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 21,2 %),69 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44,2%), 36 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 23,1%) και 18 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 11,5%), επί συνόλου 156.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 8 άτομα απάντησαν ότι τα πρότυπα επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 11,8 %),16 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 23,5%), 12 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 17,6%) και 32 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 47,1%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 άτομα απάντησαν ότι τα πρότυπα επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20 %),15 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 60%) και 5 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 20%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 80 άτομα απάντησαν ότι τα πρότυπα επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 15,9 %),194 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,5%), 117 σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 23,2%),113 ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 22,4%), ενώ 14 άτομα (ποσοστό 2,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 59,040 με 12 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο τα πρότυπα που αναπαράγονται μέσω των τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζονται από το φύλο, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 132 (Παράρτημα Β).**

7.Δ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

7.Δ1 Ηλικία και ύπαρξη ελεύθερου χρόνου

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 38 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν έχουν ελεύθερο χρόνο, στην κατηγορία <25 ετών 4 άτομα απάντησαν ότι έχουν (ποσοστό 21,1 %), 2 άτομα απάντησαν πως δεν έχουν (ποσοστό 10,5%) και 13 ότι δεν έχουν όσο θα ήθελαν (ποσοστό 68,4%) , επί συνόλου 19.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 80 άτομα απάντησαν ότι έχουν (ποσοστό 33,9 %), 40 άτομα απάντησαν πως δεν έχουν (ποσοστό 16,9%) και 116 ότι δεν έχουν όσο θα ήθελαν (ποσοστό 49,2%) , επί συνόλου 236.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 60 άτομα απάντησαν ότι έχουν (ποσοστό 37 %), 33 άτομα απάντησαν πως δεν έχουν (ποσοστό 20,4%) και 69 ότι δεν έχουν όσο θα ήθελαν (ποσοστό 42,6%) , επί συνόλου 162.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 20 άτομα απάντησαν ότι έχουν (ποσοστό 29,4 %), 20 άτομα απάντησαν πως δεν έχουν (ποσοστό 29,4%) και 28 ότι δεν έχουν όσο θα ήθελαν (ποσοστό 41,2%) , επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 15 άτομα απάντησαν ότι έχουν (ποσοστό 60 %) και 10 ότι δεν έχουν όσο θα ήθελαν (ποσοστό 40%) , επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 179 άτομα απάντησαν ότι έχουν (ποσοστό 35,1 %), 95 άτομα απάντησαν πως δεν έχουν (ποσοστό 18,6%), 236 ότι δεν έχουν όσο θα ήθελαν (ποσοστό 46,3%) , ενώ 8 άτομα (ποσοστό 1,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 20,080 με 8 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,01 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 και ίση με το κριτήριο 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τον ελεύθερο χρόνο που έχουν στη διάθεσή τους, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 133 (Παράρτημα Β).**

7.Δ2 Ηλικία και συμμετοχή σε πολιτιστικό σύλλογο

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 39 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν ανήκουν σε κάποιο πολιτιστικό, κοινωνικό ή συνδικαλιστικό σωματείο, στην κατηγορία <25 ετών 3 άτομα απάντησαν ότι ανήκουν (ποσοστό 16,7 %) και 15 άτομα απάντησαν πως δεν ανήκουν (ποσοστό 83,3%), επί συνόλου 18.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 60 άτομα απάντησαν ότι ανήκουν (ποσοστό 25,9 %) και 172 άτομα απάντησαν πως δεν ανήκουν (ποσοστό 74,1%), επί συνόλου 232.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 69 άτομα απάντησαν ότι ανήκουν (ποσοστό 42,6 %) και 93 άτομα απάντησαν πως δεν ανήκουν (ποσοστό 57,4%), επί συνόλου 162.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 40 άτομα απάντησαν ότι ανήκουν (ποσοστό 58,8 %) και 28 άτομα απάντησαν πως δεν ανήκουν (ποσοστό 41,2%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 5 άτομα απάντησαν ότι ανήκουν (ποσοστό 20 %) και 20 άτομα απάντησαν πως δεν ανήκουν (ποσοστό 80%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 177 άτομα απάντησαν ότι ανήκουν (ποσοστό 35 %), 328 άτομα απάντησαν πως δεν ανήκουν (ποσοστό 65 %), ενώ 13 άτομα (ποσοστό 2,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 34,694 με 4 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,00 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 και το κριτήριο 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον την συμμετοχή τους σε πολιτιστικά, κοινωνικά ή συνδικαλιστικά σωματεία, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 134 (Παράρτημα Β).**

7.Δ3 Ηλικία και ίσος καταμερισμός ευθυνών μέσα στην οικογένεια

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 40 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν μέσα σε μία οικογένεια πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών από τον άντρα και τη γυναίκα, στην κατηγορία <25 ετών 8 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 42,1 %), 9 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 47,4%) και 2 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 10,5%), επί συνόλου 19.

Παρατηρούμε ακόμα ότι από τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, 134 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 57,8 %), 82 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 35,3%),10 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 4,3%) και 6 διαφωνούν (ποσοστό 2,6%), επί συνόλου 232.

Στα άτομα ηλικίας 35-44 ετών, 78 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 48,1 %), 57 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 35,2%),15 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 9,3%), 9 διαφωνούν (ποσοστό 5,6%) και 3 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 1,9%), επί συνόλου 162.

Στα άτομα ηλικίας 45-54 ετών, 44 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 64,7 %), 8 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 11,8%),12 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 17,6%) και 4 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 5,9%), επί συνόλου 68.

Στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών, 10 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 40%), 5 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 20%) και 10 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 40%), επί συνόλου 25.

Στο σύνολο των ηλικιών παρατηρούμε ότι 274 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 54,2 %), 156 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 30,8%),44 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 8,7%), 15 διαφωνούν (ποσοστό 3%), 17 διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 3,4%), ενώ 12 άτομα (ποσοστό 2,3%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V" έχει τιμή 0,279 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 και το κριτήριο 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο μέσα σε μία οικογένεια πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών από τον άντρα και τη γυναίκα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 135 (Παράρτημα Β).**

8. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ: ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

8.Α1 Μορφωτικό επίπεδο και επίπεδο εκπαίδευσης γονέων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 1 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης των γονέων, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου, 3 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους λυκείου (ποσοστό 37,5%), 1 άτομο έχει γονείς απόφοιτους τεχνικής σχολής (ποσοστό 12,5%) και 4 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους δημοτικού ή γονείς που δεν είχαν καμία βασική εκπαίδευση (ποσοστό 50%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 88 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους λυκείου (ποσοστό 57,9 %), 12 έχουν γονείς αποφοίτους Α.Ε.Ι. (ποσοστό7,9%), 12 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους Τ.Ε.Ι. (ποσοστό 7,9%), 8 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους τεχνικής σχολής (ποσοστό 5,3%),4 άτομα έχουν γονείς κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου (ποσοστό2,6%) , και 28 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους δημοτικού ή γονείς που δεν είχαν καμία βασική εκπαίδευση (ποσοστό 18,4%), επί συνόλου 152.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 66 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους λυκείου (ποσοστό 47,8 %), 36 έχουν γονείς αποφοίτους Α.Ε.Ι. (ποσοστό26,1%), 15 άτομα έχουν γονείς απόφοιτους τεχνικής σχολής (ποσοστό 10,9%), και 21 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους δημοτικού ή γονείς που δεν είχαν καμία βασική εκπαίδευση (ποσοστό 15,2%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι, 24 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους λυκείου (ποσοστό 22,2 %), 12 έχουν γονείς αποφοίτους Α.Ε.Ι. (ποσοστό 11,1%), 16 έχουν γονείς αποφοίτους Τ.Ε.Ι. (ποσοστό14,8%), 24 άτομα έχουν γονείς απόφοιτους τεχνικής σχολής (ποσοστό 22,2%), 8 άτομα έχουν γονείς κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου (ποσοστό7,4%), και 24 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους δημοτικού ή γονείς που δεν είχαν καμία βασική εκπαίδευση (ποσοστό 22,2%), επί συνόλου 108.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 55 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους λυκείου (ποσοστό 55 %), 5 έχουν γονείς αποφοίτους Α.Ε.Ι. (ποσοστό 5%), 10 έχουν γονείς αποφοίτους Τ.Ε.Ι. (ποσοστό10%), 20 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους τεχνικής σχολής (ποσοστό 20%) και 10 άτομα έχουν γονείς κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου (ποσοστό10 %), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 60 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους λυκείου (ποσοστό 43,5 %), 48 έχουν γονείς αποφοίτους Α.Ε.Ι. (ποσοστό 34,8%), 6 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους τεχνικής σχολής (ποσοστό 4,3%), 18 άτομα έχουν γονείς κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου (ποσοστό 13%), και 6 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους δημοτικού ή γονείς που δεν είχαν καμία βασική εκπαίδευση (ποσοστό 4,3%), επί συνόλου 138.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 296 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους λυκείου (ποσοστό 46 %), 113 έχουν γονείς αποφοίτους Α.Ε.Ι. (ποσοστό 17,5%), 38 έχουν γονείς αποφοίτους Τ.Ε.Ι. (ποσοστό5,9%), 74 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους τεχνικής σχολής (ποσοστό 11,5%), 40 άτομα έχουν γονείς κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου (ποσοστό 6,2%), και 83 άτομα έχουν γονείς αποφοίτους δημοτικού ή γονείς που δεν είχαν καμία βασική εκπαίδευση (ποσοστό 12,9%), ενώ 43 άτομα (ποσοστό 6,3%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 199,724 με 25 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 και το κριτήριο 0,01 (Παράρτημα Γ).**Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης των γονέων τους, όπως φαίνεται στο Γράφημα 136 (Παράρτημα Β).**

8.Α2 Μορφωτικό επίπεδο και σύνδεση της εκπαίδευσης με το αντικείμενο εργασίας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 2 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπάρχει σύνδεση μεταξύ της εκπαίδευσης που έλαβαν και του αντικειμένου εργασίας τους, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 2 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση (ποσοστό 25 %), 1 άτομο ότι υπάρχει μέτρια σύνδεση (ποσοστό 12,5%), 2 άτομα ότι υπάρχει μικρή σύνδεση (ποσοστό 25%), και 3 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό37,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 58 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση (ποσοστό 35,8 %), 58 άτομα ότι υπάρχει μέτρια σύνδεση (ποσοστό 35,8%), 20 άτομα ότι υπάρχει μικρή σύνδεση (ποσοστό 12,3%), και 26 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 16%), επί συνόλου 162.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 57 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση (ποσοστό 41,3 %), 51 άτομα ότι υπάρχει μέτρια σύνδεση (ποσοστό 37%), 12 άτομα ότι υπάρχει μικρή σύνδεση (ποσοστό 8,7%), και 18 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 13%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 72 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση (ποσοστό 54,5 %), 44 άτομα ότι υπάρχει μέτρια σύνδεση (ποσοστό 33,3%), 8 άτομα ότι υπάρχει μικρή σύνδεση (ποσοστό 6,1%), και 8 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 6,1%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 55 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση (ποσοστό 55 %), 40 άτομα ότι υπάρχει μέτρια σύνδεση (ποσοστό 40%) και 5 άτομα ότι υπάρχει μικρή σύνδεση (ποσοστό 5%), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 102 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση (ποσοστό 70,8 %), 30 άτομα ότι υπάρχει μέτρια σύνδεση

(ποσοστό 20,8%), 6 άτομα ότι υπάρχει μικρή σύνδεση (ποσοστό 4,2%) και 6 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 4,2%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 346 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση (ποσοστό 50,6 %), 224 άτομα ότι υπάρχει μέτρια σύνδεση (ποσοστό 32,7%), 53 άτομα ότι υπάρχει μικρή σύνδεση (ποσοστό 7,7%), 61 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 8,9%), ενώ 3 άτομα (ποσοστό 0,4%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 77,388 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 και το κριτήριο 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν υπάρχει σύνδεση μεταξύ της εκπαίδευσης που έλαβαν και του αντικειμένου εργασίας τους, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 137 (Παράρτημα Β).**

8.Α3 Μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματικός προσανατολισμός

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 3 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπήρξε παρακολούθηση μαθήματος επαγγελματικού προσανατολισμού κατά την διάρκεια των σχολικών χρόνων ή αργότερα, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 8 άτομα απάντησαν ότι δεν υπήρξε (ποσοστό 100%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 68 άτομα απάντησαν ότι υπήρξε παρακολούθηση (ποσοστό 42,4%) και 92 ότι δεν υπήρξε (ποσοστό57,5%), επί συνόλου 160.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 60 άτομα απάντησαν ότι παρακολούθησαν τέτοια μαθήματα (ποσοστό 42,6%) και 81 ότι δεν παρακολούθησαν (ποσοστό 57,4%), επί συνόλου 141.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 44 άτομα απάντησαν ότι παρακολούθησαν τέτοια μαθήματα (ποσοστό 34,4%) και 84 ότι δεν παρακολούθησαν (ποσοστό65,6%), επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 55 άτομα απάντησαν ότι παρακολούθησαν τέτοια μαθήματα (ποσοστό 55%) και 45 ότι δεν παρακολούθησαν (ποσοστό 45%), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 66 άτομα απάντησαν ότι παρακολούθησαν τέτοια μαθήματα (ποσοστό 45,8%) και 78 ότι δεν παρακολούθησαν (ποσοστό 54,2%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 293 άτομα απάντησαν ότι παρακολούθησαν τέτοια μαθήματα (ποσοστό 43%), 388 ότι δεν παρακολούθησαν (ποσοστό 57%), ενώ 6 άτομα (ποσοστό 0,9%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 16,292 με 5 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,006 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 και το κριτήριο 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το αν υπήρξε παρακολούθηση μαθήματος επαγγελματικού προσανατολισμού κατά την διάρκεια των σχολικών τους χρόνων ή αργότερα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 138 (Παράρτημα Β).**

8.Α4 Μορφωτικό επίπεδο και απόψεις για τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 4 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις απόψεις τους για τυχόν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που παρακολούθησαν, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 8 άτομα απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει τέτοια προγράμματα (ποσοστό 100%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 100 άτομα απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει τέτοια προγράμματα (ποσοστό 62,5%), 12 ότι έχουν παρακολουθήσει και τους φάνηκαν πολύ χρήσιμα (ποσοστό 7,5%), 26 ότι τους φάνηκαν χρήσιμα (ποσοστό 16,3%), και 22 ότι τα βρήκαν μέτρια (ποσοστό 13,8%), επί συνόλου 160.

Στην κατηγορία αποφοίτων A.E.I., 69 άτομα απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει τέτοια προγράμματα (ποσοστό 48,9%), 27 ότι έχουν παρακολουθήσει και τους φάνηκαν πολύ χρήσιμα (ποσοστό 19,1%), 30 ότι τους φάνηκαν χρήσιμα (ποσοστό 21,3%), και 15 ότι τα βρήκαν μέτρια (ποσοστό 10,6%), επί συνόλου 141.

Στην κατηγορία αποφοίτων T.E.I,. 104 άτομα απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει τέτοια προγράμματα (ποσοστό 78,8%), 8 ότι έχουν παρακολουθήσει και τους φάνηκαν πολύ χρήσιμα (ποσοστό 6,1%), 12 ότι τους φάνηκαν χρήσιμα (ποσοστό 9,1%), και 8 ότι τα βρήκαν μέτρια (ποσοστό 6,1%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 50 άτομα απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει τέτοια προγράμματα (ποσοστό 50%), 15 ότι έχουν παρακολουθήσει και τους φάνηκαν πολύ χρήσιμα (ποσοστό 15%), 25 ότι τους φάνηκαν χρήσιμα (ποσοστό 25%), και 10 ότι τα βρήκαν μέτρια (ποσοστό 10%), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 84 άτομα απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει τέτοια προγράμματα (ποσοστό 58,3%), 6 ότι έχουν παρακολουθήσει και τους φάνηκαν πολύ χρήσιμα (ποσοστό 4,2%), 42 ότι τους φάνηκαν χρήσιμα (ποσοστό 29,2%), και 12 ότι τα βρήκαν μέτρια (ποσοστό 8,3%), επί συνόλου144

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 415 άτομα απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει τέτοια προγράμματα (ποσοστό 60,6%), 68 ότι έχουν παρακολουθήσει και τους φάνηκαν πολύ χρήσιμα (ποσοστό 9,9%), 135 ότι τους φάνηκαν χρήσιμα (ποσοστό 19,7%), 67 ότι τα βρήκαν μέτρια (ποσοστό 9,8%), ενώ 2 άτομα (ποσοστό 0,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 61,590 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,006 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 και το κριτήριο 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει, όπως φαίνεται στο Γράφημα 139 (Παράρτημα Β).**

8.Α5 Μορφωτικό επίπεδο και ο ρόλος του φύλου στην επιλογή εργασίας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 5 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν το φύλο παίζει ρόλο στην επιλογή της εργασίας, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου, 2 άτομα συμφωνούν ότι παίζει ρόλο (ποσοστό 25%), 1 άτομο δεν είναι σίγουρο (ποσοστό 12,5%), και 5 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 62,5%) επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 20 άτομα συμφωνούν απόλυτα ότι παίζει ρόλο (ποσοστό 12,3%), 50 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 30,9%), 46 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 28,4%), 30 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 18,5%) και 16 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 9,9%) επί συνόλου 162.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 15 άτομα συμφωνούν απόλυτα ότι παίζει ρόλο (ποσοστό 10,9%), 48 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 34,8%), 30 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 21,7%), 27 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 19,6%) και 18 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 13%) επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι,. 16 άτομα συμφωνούν απόλυτα ότι παίζει ρόλο (ποσοστό 12,1%), 40 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 30,3%), 28 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 21,2%), 24 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 18,2%) και 24 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 18,2%), επί συνόλου132 .

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 20 άτομα συμφωνούν απόλυτα ότι παίζει ρόλο (ποσοστό 20%), 25 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 25%), 15 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 15 %) και 40 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 40%), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 30 άτομα συμφωνούν απόλυτα ότι παίζει ρόλο (ποσοστό 20,8%), 36 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 25%), 24 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 16,7%), 36 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 25%) και 18 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου144 .

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 101 άτομα συμφωνούν απόλυτα ότι παίζει ρόλο (ποσοστό 14,8%), 201 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 29,4%), 144 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 21,1%), 162 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 23,7%), 76 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 11,1%), ενώ 3 άτομα (ποσοστό 0,4%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 59,815 με 20 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 και το κριτήριο 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην επιλογή της εργασίας, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 140 (Παράρτημα Β).**

8.Α6 Μορφωτικό επίπεδο και η σχέση του αντικειμένου εργασίας με το φύλο

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 6 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν το φύλο τους έχει σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου, 4 άτομα απάντησαν ότι έχει σχέση (ποσοστό 50%) και 4 άτομα ότι δεν έχει (ποσοστό 50%),επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 70 άτομα απάντησαν ότι έχει σχέση (ποσοστό 43,2%) και 92 άτομα ότι δεν έχει (ποσοστό 56,8%),επί συνόλου 162.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 33 άτομα απάντησαν ότι έχει σχέση (ποσοστό 23,9%) και 105 άτομα ότι δεν έχει (ποσοστό 76,1%),επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι,. 40 άτομα απάντησαν ότι έχει σχέση (ποσοστό 31,3%) και 88 άτομα ότι δεν έχει (ποσοστό 68,8%),επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 35 άτομα απάντησαν ότι έχει σχέση (ποσοστό 35%) και 65 άτομα ότι δεν έχει (ποσοστό 65%),επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 54 άτομα απάντησαν ότι έχει σχέση (ποσοστό 37,5%) και 90 άτομα ότι δεν έχει (ποσοστό 62,5%),επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 236 άτομα απάντησαν ότι έχει σχέση (ποσοστό 34,7%), 444 άτομα ότι δεν έχει (ποσοστό 65,3%),ενώ 7 άτομα (ποσοστό 1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 14,264 με 5 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,014 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά την σχέση του φύλου με το αντικείμενο της εργασίας τους, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 141 (Παράρτημα Β)**

8.Α7 Μορφωτικό επίπεδο και η εξέλιξη μέσω της γνώσης και χρησιμοποίησης νέων τεχνολογιών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 7 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο η γνώση και χρησιμοποίηση νέων τεχνολογιών έχουν βοηθήσει στην εξέλιξή τους, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 3 άτομα απάντησαν ότι έχει βοηθήσει

σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 37,5%), 1 άτομο απάντησε σε μικρό βαθμό (ποσοστό 12,5%) και 4 άτομα ότι βοήθησε σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 50%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 78 άτομα απάντησαν ότι έχει βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 51,3%), 42 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 27,6%) και 32 άτομα ότι βοήθησε σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 21,1%), επί συνόλου 152.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 87 άτομα απάντησαν ότι έχει βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 61,7%), 33 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 23,4%) και 21 άτομα ότι βοήθησε σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 14,9%), επί συνόλου 141.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι,. 84 άτομα απάντησαν ότι έχει βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 63,6%), 40 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 30,3%) και 8 άτομα ότι βοήθησε σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 6,1%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 45 άτομα απάντησαν ότι έχει βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 47,4%), 35 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,8%) και 15 άτομα ότι βοήθησε σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 15,8%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 90 άτομα απάντησαν ότι έχει βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 62,5%), 36 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 25%) και 18 άτομα ότι βοήθησε σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 387 άτομα απάντησαν ότι έχει βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 57,6%), 187 άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 27,8%), 98 άτομα ότι βοήθησε σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 14,6%), ενώ 15 άτομα (ποσοστό 2,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 28,676 με 10 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,001 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το κατά πόσο η γνώση και χρησιμοποίηση νέων τεχνολογιών έχουν βοηθήσει στην εξέλιξή τους, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 142 (Παράρτημα Β).**

8.Α8 Μορφωτικό επίπεδο και ο ρόλος του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 8 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο συμφωνεί απόλυτα (ποσοστό 12,5%), 4 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 50%) και 3 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 37,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 8 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 5,1%), 14 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 9%), 14 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 9%), 76 διαφωνούν (ποσοστό 48,7%) και 44 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 28,2%), επί συνόλου 156.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι.,. 9 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 6,4%), 12 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 8,5%), 18 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 12,8%), 54 διαφωνούν (ποσοστό 38,3%) και 48 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 34%), επί συνόλου 141.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι,. 4 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 3%), 8 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 6,1%), 16 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 12,1%), 48 διαφωνούν (ποσοστό 36,4%) και 56 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 42,4%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 5 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 5%), 10 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 10%), 10 άτομα δεν είναι σίγουρα

(ποσοστό 10%), 65 διαφωνούν (ποσοστό 65%) και 10 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10%), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου,6 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 4,2%), 48 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 33,3%), 54 διαφωνούν (ποσοστό 37,5%) και 36 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 25%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 27 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 4%), 50 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 7,3%), 106 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 15,6%), 301 διαφωνούν (ποσοστό 44,2%), 197 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 28,9%), ενώ 6 άτομα (ποσοστό 0,9%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 91,463 με 20 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για τον ρόλο του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 143 (Παράρτημα Β).**

8.Α9 Μορφωτικό επίπεδο και η χρήση του διαδικτύου στον εργασιακό χώρο

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 9 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την χρήση του διαδικτύου στον εργασιακό χώρο , στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 3 άτομα χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 37,5 %) και 5 άτομα σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 62,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 58 άτομα χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 38,2 %),48 άτομα το

χρησιμοποιούν σε μικρό βαθμό (ποσοστό31,6%), και 46 άτομα σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 30,3%), επί συνόλου 152.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 84 άτομα χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 59,6 %), 33 άτομα το χρησιμοποιούν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 23,4%), και 24 άτομα σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 17%), επί συνόλου 141.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι,. 60 άτομα χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 45,5 %), 48 άτομα το χρησιμοποιούν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,4%), και 24 άτομα σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 18,2%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 50 άτομα χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 50 %), 25 άτομα το χρησιμοποιούν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 25%), και 25 άτομα σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 25%), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 114 άτομα χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 79,2 %), 24 άτομα το χρησιμοποιούν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 16,7%), και 6 άτομα σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 4,2%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών 369 άτομα χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 54,5 %), 178 άτομα το χρησιμοποιούν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 26,3%), και 130 άτομα σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 19,2%), ενώ 10 άτομα (ποσοστό 1,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 77,982 με 10 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά την χρήση του διαδικτύου στον εργασιακό χώρο, όπως φαίνεται στο Γράφημα 144 (Παράρτημα Β).**

8.Α10 Μορφωτικό επίπεδο και εκπλήρωση βασικών επαγγελματικών προσδοκιών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 10 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπάρχει εκπλήρωση των βασικών επαγγελματικών προσδοκιών τους μέχρι στιγμής, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 2 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 25 %) ,1 άτομο ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 12,5%) και 5 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 62,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 56 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 35 %) ,68 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 42,5%) και 36 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 22,5%), επί συνόλου 160.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 54 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 38,3 %) ,78 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 55,3%) και 9 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 6,4%), επί συνόλου 141.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι. 80 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 60,6 %) ,40 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 30,3%) και 12 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 9,1%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 20 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20 %) ,65 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 65%) και 15 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 15%), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 72 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 50 %) ,66 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 45,8%) και 6 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 4,2%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών , 284 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 41,5 %) ,318 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 46,4%), 83 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,1%), ενώ 2 άτομα (ποσοστό 0,3%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 99,553 με 10 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το κατά πόσο υπάρχει εκπλήρωση των βασικών επαγγελματικών προσδοκιών τους μέχρι στιγμής, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 145 (Παράρτημα Β).**

8.Α11 Μορφωτικό επίπεδο και εκπλήρωση βασικών επαγγελματικών προσδοκιών για εξέλιξη

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 11 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπάρχει εκπλήρωση των βασικών επαγγελματικών προσδοκιών τους όσον αφορά την εξέλιξη, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 2 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 28,6 %) ,2 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 28,6%) και 3 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 42,9%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 58 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 35,8 %) ,76 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 46,9%) και 28 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 17,3%), επί συνόλου 162.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 54 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 39,1 %) ,60 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 43,5%) και 24 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 17,4%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι. 52 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 40,6 %) ,60 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 46,9%) και 16 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 30 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 30 %) ,60 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 60%) και 10 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 10%), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 84 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 58,3 %) ,42 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 29,2%) και 18 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών , 280 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 41,2 %) ,300 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44,2%), 99 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 14,6%), ενώ 8 άτομα (ποσοστό 1,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 36,403 με 10 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο υπάρχει εκπλήρωση των βασικών επαγγελματικών προσδοκιών τους όσον αφορά την εξέλιξη, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 146 (Παράρτημα Β).**

8.Α12 Μορφωτικό επίπεδο και ο ρόλος του φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 12 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη , στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι συμφωνεί απόλυτα (ποσοστό 14,3 %), 4 άτομα ότι διαφωνούν

(ποσοστό 57,1%) και 2 άτομα ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 28,6%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 12 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 7,4 %), 32 άτομα ότι συμφωνούν (ποσοστό 19,8%), 34 άτομα ότι δεν γνωρίζουν (ποσοστό 21%), 62 ότι διαφωνούν (ποσοστό 38,3%) και 22 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 13,6%), επί συνόλου 162.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 12 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 8,7 %) ,21 άτομα ότι συμφωνούν (ποσοστό 15,2%), 33 άτομα ότι δεν γνωρίζουν (ποσοστό 23,9%), 45 ότι διαφωνούν (ποσοστό 32,6%) και 27 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 19,6%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι. 16 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 12,5 %) ,28 άτομα ότι συμφωνούν (ποσοστό 21,9%), 32 άτομα ότι δεν γνωρίζουν (ποσοστό 25%), 28 ότι διαφωνούν (ποσοστό 21,9%) και 24 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 18,8%), επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 10 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10 %) ,5 άτομα ότι συμφωνούν (ποσοστό 5%), 25 άτομα ότι δεν γνωρίζουν (ποσοστό 25%), 50 ότι διαφωνούν (ποσοστό 50%) και 10 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10%), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 18 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 12,5 %), 48 άτομα ότι συμφωνούν (ποσοστό 33,3%), 30 άτομα ότι δεν γνωρίζουν (ποσοστό 20,8%), 30 ότι διαφωνούν (ποσοστό 20,8%) και 18 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών, 69 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10,2 %) ,134 άτομα ότι συμφωνούν (ποσοστό 19,7%), 154 άτομα ότι δεν γνωρίζουν (ποσοστό 22,7%), 219 ότι διαφωνούν (ποσοστό 32,3%), 103 ότι διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 15,2%) ενώ 8 άτομα (ποσοστό 1,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 62,734 με 20 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη στον εργασιακό χώρο, όπως φαίνεται στο Γράφημα 147 (Παράρτημα Β).**

8.Α13 Μορφωτικό επίπεδο και σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 13 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις σχέσεις με τους ετερόφυλους προϊσταμένους, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι είναι πολύ καλές (ποσοστό 14,3 %), 3 άτομα ότι είναι καλές (ποσοστό 42,9%), 1 άτομο ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 14,3%), και 2 άτομα ότι είναι μέτριες (ποσοστό 28,6%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 78 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ καλές (ποσοστό 48,8 %) ,46 άτομα ότι είναι καλές (ποσοστό 28,8%), 26 άτομα ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 16,3%), 8 άτομα ότι είναι μέτριες (ποσοστό 5%) και 2 άτομα ότι είναι κακές (ποσοστό1,3%), επί συνόλου 160.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 72 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ καλές (ποσοστό 52,2 %) ,54 άτομα ότι είναι καλές (ποσοστό 39,1%), 9 άτομα ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 6,5%) και 3 άτομα ότι είναι μέτριες (ποσοστό 2,2%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι. 60 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ καλές (ποσοστό 46,9%) ,52 άτομα ότι είναι καλές (ποσοστό 40,6%), 12 άτομα ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 9,4%), και 4 άτομα ότι είναι κακές (ποσοστό 3,1%), επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 45 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ καλές (ποσοστό 45 %) ,30 άτομα ότι είναι καλές (ποσοστό 30%) και 25 άτομα ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 25%), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 96 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ καλές (ποσοστό 66,7 %) ,36 άτομα ότι είναι καλές (ποσοστό 25%) και 12 άτομα ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 8,3%, επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών , 352 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ καλές (ποσοστό 52 %) ,221 άτομα ότι είναι καλές (ποσοστό 32,6%), 85 άτομα ότι είναι ουδέτερες (ποσοστό 12,6%), 13 άτομα ότι είναι μέτριες (ποσοστό 1,9%), 6 άτομα ότι είναι κακές (ποσοστό 0,9%), ενώ 10 άτομα (ποσοστό 1,5%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V" έχει τιμή 0,183 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις σχέσεις τους με τους ετερόφυλους προϊσταμένους, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 148 (Παράρτημα Β).**

8.Α14 Μορφωτικό επίπεδο και απόψεις για ετερόφυλους προϊσταμένους

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 14 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το πως βλέπουν τους ετερόφυλους προϊσταμένους, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 2 άτομα απάντησαν τους βλέπουν θετικά (ποσοστό 28,6 %) και 5 άτομα ότι τους βλέπουν ουδέτερα (ποσοστό 71,4 %), πί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 54 άτομα απάντησαν τους βλέπουν θετικά (ποσοστό 34,2 %), 94 άτομα ότι τους βλέπουν

ουδέτερα (ποσοστό 59,5%) και 10 άτομα ότι τους βλέπουν αρνητικά (ποσοστό 6,3%), επί συνόλου 158.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 48 άτομα απάντησαν τους βλέπουν θετικά (ποσοστό 37,2%) , 72 άτομα ότι τους βλέπουν ουδέτερα (ποσοστό 55,8%) και 9 άτομα ότι τους βλέπουν αρνητικά (ποσοστό 7%), επί συνόλου 129.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι. 48 άτομα απάντησαν τους βλέπουν θετικά (ποσοστό 36,4 %) , 80 άτομα ότι τους βλέπουν ουδέτερα (ποσοστό 60,6 %) και 4 άτομα ότι τους βλέπουν αρνητικά (ποσοστό 3%), επί συνόλου 132

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 25 άτομα απάντησαν τους βλέπουν θετικά (ποσοστό 26,3%) και 70 άτομα ότι τους βλέπουν ουδέτερα (ποσοστό 73,7%) (ποσοστό 3%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 66 άτομα απάντησαν τους βλέπουν θετικά (ποσοστό 45,8%) και 78 άτομα ότι τους βλέπουν ουδέτερα (ποσοστό 54,2 %) , επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών , 243 άτομα απάντησαν τους βλέπουν θετικά (ποσοστό 36,5 %), 399 άτομα ότι τους βλέπουν ουδέτερα (ποσοστό 60 %) και 23 άτομα ότι τους βλέπουν αρνητικά (ποσοστό 3,5%), ενώ 22 άτομα (ποσοστό 3,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης “Cramer’s V” έχει τιμή 0,145 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,002 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το πως βλέπουν τους ετερόφυλους προϊσταμένους, όπως φαίνεται στο Γράφημα 149 (Παράρτημα Β).**

8.Β ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ MANAGEMENT/ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

8.Β1 Μορφωτικό επίπεδο και θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 15 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την θέση που κατέχουν στον χώρο των Μ.Μ.Ε., στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο είναι διευθυντής -προϊστάμενος (ποσοστό 12,5%), 1 άτομο είναι τεχνικός (ποσοστό 12,5 %) και 6 άτομα είναι υπάλληλοι-βοηθοί (ποσοστό 75%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 14 άτομα είναι διευθυντές -προϊστάμενοι (ποσοστό 8,9%), 16 άτομα είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό10,1%), 18 άτομα ανήκουν στο δημιουργικό-καλλιτεχνικό τμήμα (ποσοστό11,4%), 24 άτομα είναι τεχνικοί (ποσοστό 15%) και 86 άτομα είναι υπάλληλοι-βοηθοί (ποσοστό 54,4%), επί συνόλου 158.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 12 άτομα είναι διευθυντές -προϊστάμενοι (ποσοστό 8,9%), 42 άτομα είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό 31,1 %), 12 άτομα είναι ανώτερα στελέχη (ποσοστό 8,9%), 12 ανήκουν στο δημιουργικό-καλλιτεχνικό τμήμα (ποσοστό8,9%), 12 άτομα είναι τεχνικοί (ποσοστό 8,9%) και 45 άτομα είναι υπάλληλοι-βοηθοί (ποσοστό 33,3%), επί συνόλου 135.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι. 32 άτομα είναι διευθυντές -προϊστάμενοι (ποσοστό 24,2%), 4 άτομα είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό3 %), 16 ανήκουν στο δημιουργικό-καλλιτεχνικό τμήμα (ποσοστό12,1%), 40 άτομα είναι τεχνικοί (ποσοστό 30,3 %) και 40 άτομα είναι υπάλληλοι-βοηθοί (ποσοστό 30,3%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 5 άτομα είναι διευθυντές -προϊστάμενοι (ποσοστό 5,6%), 10 άτομα είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό11,1 %), 10 ανήκουν στο δημιουργικό-καλλιτεχνικό τμήμα (ποσοστό11,1 %), 55 άτομα είναι τεχνικοί (ποσοστό 61,1%) και 10 άτομα είναι υπάλληλοι-βοηθοί (ποσοστό 11,1%), επί συνόλου 90.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 30 άτομα είναι διευθυντές - προϊστάμενοι (ποσοστό 21,7%), 30 άτομα είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό21,7%), 36 είναι ανώτερα στελέχη (ποσοστό26,1%), 12 άτομα είναι τεχνικοί (ποσοστό 8,7%) και 30 άτομα είναι υπάλληλοι-βοηθοί (ποσοστό 21,7%), επί συνόλου 138.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών, 94 άτομα είναι διευθυντές - προϊστάμενοι (ποσοστό 14,2 %), 102 άτομα είναι δημοσιογράφοι (ποσοστό15,4%), 48 είναι ανώτερα στελέχη (ποσοστό 7,3%),56 άτομα ανήκουν στο δημιουργικό-καλλιτεχνικό τμήμα (ποσοστό 8,5%), 144 άτομα είναι τεχνικοί (ποσοστό 21,8%), 217 άτομα είναι υπάλληλοι-βοηθοί (ποσοστό 32,8%), ενώ 26 άτομα (ποσοστό 3,8%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 319,787 με 25 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά την θέση που κατέχουν στον χώρο των Μ.Μ.Ε, όπως φαίνεται στο Γράφημα 150 (Παράρτημα Β).**

8.Β2 Μορφωτικό επίπεδο και προσδιορισμός αμοιβών διευθυντών/ προϊσταμένων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 16 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των Διευθυντών- Προϊσταμένων , στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 12,5%), 1 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 12,5%), 3 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 37,5%), και 3 δεν απάντησαν (ποσοστό 37,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 10 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 6,2

%), 24 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 14,8%) 38 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 23,5%), και 90 δεν απάντησαν (ποσοστό 55,6%), επί συνόλου 162.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 12 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 8,7%), 3 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 2,2%) 45 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 32,6%), και 78 δεν απάντησαν (ποσοστό 56,5%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 8 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 6,1 %), 48 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 36,4%) 36 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 27,3%), και 40 δεν απάντησαν (ποσοστό 30,3%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 5 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 5,3 %), 45 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 47,4 %)και 45 δεν απάντησαν (ποσοστό 47,4%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 12 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 8,3 %), 6 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 4,2%) 96 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 66,7%), και 30 δεν απάντησαν (ποσοστό 20,8%).

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 43 άτομα απάντησαν ότι οι αμοιβές των ανωτέρων στελεχών προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 6,3 %), 87 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 12,8%) 263 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 38,7%), ενώ 286 (ποσοστό 42,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 171,791 με15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ) **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των διευθυντών- προϊσταμένων, στον χώρο των Μ.Μ.Ε, όπως φαίνεται στο Γράφημα 151 (Παράρτημα Β).**

8.Β3 Μορφωτικό επίπεδο και προσδιορισμός αμοιβών στελεχών/ δημοσιογράφων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 17 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των στελεχών -δημοσιογράφων, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 12,5%), 2 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 25%), 2 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 25%), και 3 δεν απάντησαν (ποσοστό 37,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 14 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 8,6%), 18 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 11,1%) 34 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 21%), και 96 δεν απάντησαν (ποσοστό 59,3%), επί συνόλου 162.

Στην κατηγορία απόφοίτων Α.Ε.Ι., 9 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 6,5 %), 21 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 15,2%), 45 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 32,6%), και 63 δεν απάντησαν (ποσοστό 45,7%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 4 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 3%), 48 ότι προσδιορίζονται από την

εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 36,4%) 32 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 24,2%), και 48 δεν απάντησαν (ποσοστό 36,4%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 25 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 26,3%), 30 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 31,6%)και 40 δεν απάντησαν (ποσοστό 42,1%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 42 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 29,2%), 12 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 8,3%) 54 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 37,5%), και 36 δεν απάντησαν (ποσοστό 25%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 70 άτομα απάντησαν ότι οι αμοιβές των στελεχών -δημοσιογράφων προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 10,3 %), 126 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 18,6%) 197 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 29%), ενώ 286 (ποσοστό 42,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 140,126 με15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των στελεχών- δημοσιογράφων, στον χώρο των Μ.Μ.Ε., όπως φαίνεται στο Γράφημα 152 (Παράρτημα Β).**

8.Β4 Μορφωτικό επίπεδο και προσδιορισμός αμοιβών των ανωτέρων στελεχών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 18 Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των ανωτέρων στελεχών , στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 12,5 %), 1 άτομο ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 12,5%), 3 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 37,5%), και 3 δεν απάντησαν (ποσοστό 37,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 8 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 4,9%), 6 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 3,7%), 42 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 25,9%), και 106 δεν απάντησαν (ποσοστό 65,4%), επί συνόλου 162.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 12 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 8,7 %), 6 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 4,3%) 45 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 32,6%), και 75 δεν απάντησαν (ποσοστό 54,3%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 16 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 12,1%), 52 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 39,4%), και 64 δεν απάντησαν (ποσοστό 48,5%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 5 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 5,3 %), 40 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 42.1 %)και 50 δεν απάντησαν (ποσοστό 52,6%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 12 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 8,3 %), 6 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 4,2%) 78 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 54,2%), και 48 δεν απάντησαν (ποσοστό 33,3%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 33 άτομα απάντησαν ότι οι αμοιβές των ανωτέρων στελεχών προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 4,9 %), 40 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 5,9%), 260 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 38,3%), ενώ 346 (ποσοστό 51%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 65,460 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ) **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των ανωτέρων στελεχών, στον χώρο των Μ.Μ.Ε, όπως φαίνεται στο Γράφημα 153 (Παράρτημα Β).**

8.Β5 Μορφωτικό επίπεδο και προσδιορισμός αμοιβών δημιουργών/ καλλιτεχνών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 19 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των δημιουργών-καλλιτεχνών , στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 2 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 25 %), 1 άτομο ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 12,5%), 2 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 12,5%), και 4 δεν απάντησαν (ποσοστό 50%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 12 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 7,4%), 24 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 14,8%) 42 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 25,9%), και 84 δεν απάντησαν (ποσοστό 51,9%), επί συνόλου 162.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 12 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 8,7 %), 18 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 13%) 39 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 28,3%), και 69 δεν απάντησαν (ποσοστό 50%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 20 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 15,2%), 28 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 21,2%) 40 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 30,3%), και 44 δεν απάντησαν (ποσοστό 33,3%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 15 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 15,8), 20 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 21,1 %), 35 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 36,8 %)και 25 δεν απάντησαν (ποσοστό 26,3%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 24 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 16,7 %), 24 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 16,7%) 42 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 29,2%), και 54 δεν απάντησαν (ποσοστό 37,5%), επί συνόλου 144

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 85 άτομα απάντησαν ότι οι αμοιβές των δημιουργών-καλλιτεχνών προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 12,5%), 115 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 16,9%) 199 ότι προσδιορίζονται μετά από

ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 29,3%), ενώ 280 (ποσοστό 41,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 31,751 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ**) Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των ανωτέρων στελεχών, στον χώρο των Μ.Μ.Ε, όπως φαίνεται στο Γράφημα 154 (Παράρτημα Β).**

8.Β6 Μορφωτικό επίπεδο και προσδιορισμός αμοιβών υπαλλήλων/ βοηθών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 20 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των υπαλλήλων- βοηθών , στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 4 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 50%), 2 άτομα ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 25%), 1 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 12,5%), και 1 άτομο δεν απάντησε (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 42 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 25,9%), 40 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 24,7%) 26 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 16%), και 54 δεν απάντησαν (ποσοστό 33,3%), επί συνόλου 162.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 33 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 23,9 %), 30 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 21,7%) 21 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 15,2%), και 54 δεν απάντησαν (ποσοστό 39,1%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 20 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 15,2%), 56 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 42,4%) 12 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 9,1%), και 44 δεν απάντησαν (ποσοστό 33,3%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 35 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 36,8), 25 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 26,3 %), 5 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 5,3 %) και 30 δεν απάντησαν (ποσοστό 31,6%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 42 άτομα απάντησαν ότι προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 29,2 %), 24 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 16,7%) 24 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 16,7%), και 54 δεν απάντησαν (ποσοστό 37,5%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 176 άτομα απάντησαν ότι οι αμοιβές των υπαλλήλων - βοηθών προσδιορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (ποσοστό 25,9 %), 177 ότι προσδιορίζονται από την εταιρική Σύμβαση Εργασίας (ποσοστό 26,1%) 89 ότι προσδιορίζονται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση (ποσοστό 13,1%), ενώ 237 (ποσοστό 34,9%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 44,072 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το πως προσδιορίζονται οι αμοιβές των υπαλλήλων-βοηθών, στον χώρο των Μ.Μ.Ε., όπως φαίνεται και στο Γράφημα 155 (Παράρτημα Β).**

8.Β7 Μορφωτικό επίπεδο και σύνδεση παραγωγικότητας και τρόπου αμοιβής

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 21 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο υπάρχει σύνδεση παραγωγικότητας και τρόπου αμοιβής, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 12,5 %), 2 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 25%), 2 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 25%), και 3 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 37,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 6 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 3,8%), 60 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,5%), 24 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 15,4%), και 66 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 42,3%), επί συνόλου 156.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 18 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 13,6 %), 48 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό %), 24 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 18,2%), και 42 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 31,8%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 8 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 6,5%), 48 ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,7%) 32 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 25,8%), και 36 ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση(ποσοστό 29%), επί συνόλου 124.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 35 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,9%), 5 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό(ποσοστό 5,6 %)και 50 ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 55,6%), επί συνόλου 90.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 18 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 13%), 66 ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό

(ποσοστό 47,8%) 30 ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 21,7%), και 24 ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 17,4%), επί συνόλου 138

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 51 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει μεγάλη σύνδεση μεταξύ παραγωγικότητας και τρόπου αμοιβής(ποσοστό 7,9 %), 259 ότι υπάρχει μικρή σύνδεση (ποσοστό 40%), 117 ότι υπάρχει ελάχιστη σύνδεση (ποσοστό 18,1%), 221 (ποσοστό 34,1%) ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση, ενώ 39 άτομα (ποσοστό 5,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 65,741 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ) **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν υπάρχει σύνδεση μεταξύ παραγωγικότητας και τρόπου αμοιβής, στον χώρο των Μ.Μ.Ε., όπως φαίνεται στο Γράφημα 156 (Παράρτημα Β).**

8.Β8 Μορφωτικό επίπεδο και διαφορές στην συνταξιοδότηση των δύο φύλων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 22 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο υπάρχει διαφορά στην συνταξιοδότηση μεταξύ των δύο φύλων, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16,7 %), 1 άτομο ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 16,7%) και 4 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 66,7%), επί συνόλου 6.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 12 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 8,3%), 20 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 13,9%), 22 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό15,3%), και 90 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 62,5%), επί συνόλου 144.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 6 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει διαφορά σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 5,1%), 24 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό

20,5%),18 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό15,4%), και 69 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 59%), επί συνόλου 117.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 4 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει διαφορά σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 3,3%), 28 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 23,3%),16 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό13,3%), και 72 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 60%), επί συνόλου 120.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 5 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει διαφορά σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 7,7%), 10 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 15,4%), 20 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό30,8%), και 30 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 46,2%), επί συνόλου 65.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 12 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει διαφορά σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 9,5%), 30 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 23,8%),36 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 28,6%), και 48 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 38,1%), επί συνόλου 126.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 40 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει διαφορά σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 6,9%), 113 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 19,6%),112 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 19,4%), 313 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά (ποσοστό 54,2%), ενώ 109 (ποσοστό 15,9%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 35,910 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,002 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν υπάρχει διαφορά στην συνταξιοδότηση μεταξύ των δύο φύλων, στον χώρο των Μ.Μ.Ε., όπως φαίνεται στο Γράφημα 157 (Παράρτημα Β).**

8.Β9 Μορφωτικό επίπεδο και αποτελεσματικότητα της εργασιακής κατάρτισης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 23 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο η κατάρτιση των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε. είναι αποτελεσματική, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική (ποσοστό 14,3%), 3 άτομα ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 42,9%) και 3 άτομα ότι είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 42,9%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 10 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική (ποσοστό 6,9%), 54 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 37,5%), 40 άτομα ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 27,8%) και 40 άτομα ότι είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 27,8%), επί συνόλου 144.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 12 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική (ποσοστό 9,3%), 36 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 27,9%), 48 άτομα ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 37,2%) και 33 άτομα ότι είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 25,6%), επί συνόλου 129.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 4 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική (ποσοστό 3,3%), 36 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 30%), 32 άτομα ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 26,7%) και 48 άτομα ότι είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 40%), επί συνόλου 120.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 5 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική (ποσοστό 6,3%), 40 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 50%), 20 άτομα ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 25%) και 15 άτομα ότι είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 18,8%), επί συνόλου 80.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 30 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική (ποσοστό 22,7%), 30 άτομα ότι είναι σχετικά

αποτελεσματική (ποσοστό 22,7%), 48 άτομα ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 36,4%) και 24 άτομα ότι είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 18,2%), επί συνόλου132.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 62 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική (ποσοστό 10,1%), 196 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματική (ποσοστό 32%), 191 άτομα ότι είναι αποτελεσματική (ποσοστό 31,2%), 163 άτομα ότι είναι πολύ αποτελεσματική (ποσοστό 26,6%), ενώ 75 άτομα (ποσοστό 10,9%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 64,561 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,00 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο η κατάρτιση των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε. είναι αποτελεσματική, όπως φαίνεται στο Γράφημα 158 (Παράρτημα Β).**

8.Β10 Μορφωτικό επίπεδο και σύνδεση της εργασιακής κατάρτισης με την αξιολόγηση και τις αμοιβές

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 24 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο η κατάρτιση των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε. συνδέεται με τις αμοιβές των εργαζομένων και την εργασιακή τους αξιολόγηση, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 2 άτομα απάντησαν ότι συνδέεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 28,6%), 3 άτομα ότι συνδέεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 42,9%) και 2 άτομα ότι δεν συνδέεται καθόλου(ποσοστό 28,6%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 24 άτομα απάντησαν ότι συνδέεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16%), 34 ότι συνδέεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 22,7%), 42 άτομα ότι συνδέεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 28%) και 50 άτομα ότι δεν συνδέεται καθόλου(ποσοστό 33,3%), επί συνόλου 150.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι.,. 21 άτομα απάντησαν ότι συνδέεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16,3%), 60 ότι συνδέεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 46,5%), 24 άτομα ότι συνδέεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 18,6%) και 24 άτομα ότι δεν συνδέεται καθόλου(ποσοστό 18,6%), επί συνόλου 129.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 24 άτομα απάντησαν ότι συνδέεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 19,4%), 36 ότι συνδέεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 29%), 40 άτομα ότι συνδέεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 32,3%) και 24 άτομα ότι δεν συνδέεται καθόλου(ποσοστό 19,4%), επί συνόλου 124.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 5 άτομα απάντησαν ότι συνδέεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 5,9%), 45 ότι συνδέεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 52,9%), 5 άτομα ότι συνδέεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 5,9%) και 30 άτομα ότι δεν συνδέεται καθόλου(ποσοστό 35,3%), επί συνόλου 85.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 12 άτομα απάντησαν ότι συνδέεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 9,5 %), 78 ότι συνδέεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 61,9%), 24 άτομα ότι συνδέεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 19%) και 12 άτομα ότι δεν συνδέεται καθόλου(ποσοστό 9,5%), επί συνόλου 126.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 86 άτομα απάντησαν ότι συνδέεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 13,8 %), 255 ότι συνδέεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,1%), 138 άτομα ότι συνδέεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 22,2%), 142 άτομα ότι δεν συνδέεται καθόλου(ποσοστό 22,9%), ενώ 66 άτομα (ποσοστό 9,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 89,803 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο η κατάρτιση των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε. συνδέεται με τις αμοιβές των εργαζομένων και την εργασιακή τους αξιολόγηση, όπως φαίνεται στο Γράφημα 159 (Παράρτημα Β).**

8.Β11 Μορφωτικό επίπεδο και η αποτελεσματικότητα του τρόπου στελέχωσης των επιχειρήσεων στο χώρο των Μ.Μ.Ε.

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 25 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις απόψεις τους για το πόσο αποτελεσματικός είναι ο τρόπος στελέχωσης των επιχειρήσεων στον χώρο των Μ.Μ.Ε., στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 14,3%), 5 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 71,4%) και 1 άτομο ότι είναι αποτελεσματικός(ποσοστό 14,3%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 22 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 14,1%), 82 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 52,6%), 38 άτομα ότι είναι αποτελεσματικός(ποσοστό 24,4%) και 14 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ αποτελεσματικός (ποσοστό 9%), επί συνόλου 156.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 9 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 6,8%), 75 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 56,8%), 42 άτομα ότι είναι αποτελεσματικός (ποσοστό 31,8%) και 6 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ αποτελεσματικός (ποσοστό 4,5%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 20 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 15,2%), 72 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 54,5%), 32 άτομα ότι είναι αποτελεσματικός (ποσοστό 24,2%) και 8 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ αποτελεσματικός (ποσοστό 6,1%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 15 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 15,8%), 50 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 52,6%), 25 άτομα ότι είναι αποτελεσματικός (ποσοστό 26,3%) και 5 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ αποτελεσματικός (ποσοστό 5,3%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 6 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 4,5%), 72 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 54,5%) και 54 άτομα ότι είναι αποτελεσματικός (ποσοστό 40,9%), επί συνόλου 95.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 73 άτομα απάντησαν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματικός (ποσοστό 11,2%), 356 άτομα ότι είναι σχετικά αποτελεσματικός (ποσοστό 54,4%), 192 άτομα απάντησαν ότι είναι αποτελεσματικός (ποσοστό 29,4%), 33 άτομα απάντησαν ότι είναι πολύ αποτελεσματικός (ποσοστό 5%), ενώ 33 άτομα (ποσοστό 4,8%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2 " έχει τιμή 34,796 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,003 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το πόσο αποτελεσματικός είναι ο τρόπος στελέχωσης των επιχειρήσεων στον χώρο των Μ.Μ.Ε., όπως φαίνεται και στο Γράφημα 160 (Παράρτημα Β).**

8.Β12 Μορφωτικό επίπεδο και ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στην παρεχόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 26 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση που προσφέρουν οι επιχειρήσεις στον χώρο των Μ.Μ.Ε, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 3 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό(ποσοστό 42,9%) και 4 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 57,1%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 90 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 60%), 42 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 28%), 10 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο

βαθμό (ποσοστό 6,7%), και 8 άτομα απάντησαν ότι δεν υπάρχει καθόλου ισόρροπη συμμετοχή (ποσοστό 5,3%), επί συνόλου 150.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 93 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 75,6%) και 30 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 24,4%), επί συνόλου 150.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 84 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 65,6%), 40 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 31,3%) και 4 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 3,1%), επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 25 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 29,4%), 50 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 58,8%), 5 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό5,9 %), και 5 άτομα απάντησαν ότι δεν υπάρχει καθόλου ισόρροπη συμμετοχή (ποσοστό 5,9%), επί συνόλου 85.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 108 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 78,3%) και 30 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 21,7%), επί συνόλου 138.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 403 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 63,9%), 196 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 31,1%), 19 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό3%), 13 άτομα απάντησαν ότι δεν υπάρχει καθόλου ισόρροπη συμμετοχή (ποσοστό 2,1%), ενώ 56 άτομα (ποσοστό 8,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V" έχει τιμή 0,220 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01(Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση που προσφέρουν οι επιχειρήσεις στον χώρο των Μ.Μ.Ε, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 161 (Παράρτημα Β).**

8.Β13 Μορφωτικό επίπεδο και προϋποθέσεις συνταξιοδότησης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 27 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις απόψεις τους για το ποιες είναι οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης στις επιχειρήσεις που λειτουργούν μέσα στον χώρο των Μ.Μ.Ε., στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 6 άτομα απάντησαν ότι είναι η ηλικία (ποσοστό 85,7%) και 1 άτομο ότι είναι το νομικό πλαίσιο (ποσοστό 14,3%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 100 άτομα απάντησαν ότι είναι η ηλικία (ποσοστό 73,5%), 2 άτομα ότι είναι τα κίνητρα (ποσοστό 1,5%), και 34 άτομα ότι είναι το νομικό πλαίσιο (ποσοστό 25%), επί συνόλου 136.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 81 άτομα απάντησαν ότι είναι η ηλικία (ποσοστό 65,9%), 3 άτομα ότι είναι τα κίνητρα (ποσοστό 2,4%), και 39 άτομα ότι είναι το νομικό πλαίσιο (ποσοστό 31,7%), επί συνόλου 123

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 80 άτομα απάντησαν ότι είναι η ηλικία (ποσοστό 69%), 4 άτομα ότι είναι τα κίνητρα (ποσοστό 3,4%), και 32 άτομα ότι είναι το νομικό πλαίσιο (ποσοστό 27,6%), επί συνόλου 116

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 55 άτομα απάντησαν ότι είναι η ηλικία (ποσοστό 61,1%), 15 άτομα ότι είναι τα κίνητρα (ποσοστό 16,7%), και 20 άτομα ότι είναι το νομικό πλαίσιο (ποσοστό 22,2%), επί συνόλου 90.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 48 άτομα απάντησαν ότι είναι η ηλικία (ποσοστό 38,1%), 12 άτομα ότι είναι τα κίνητρα (ποσοστό 9,5%), και 66 άτομα ότι είναι το νομικό πλαίσιο (ποσοστό 52,4%), επί συνόλου 126

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε 370 άτομα απάντησαν ότι είναι η ηλικία (ποσοστό 61,9%), 36 άτομα ότι είναι τα κίνητρα

(ποσοστό 6%), 192 άτομα ότι είναι το νομικό πλαίσιο (ποσοστό 32,1%), ενώ 89 άτομα (ποσοστό 13%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 67,363 με 10 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το ποιες είναι οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης στις επιχειρήσεις που λειτουργούν μέσα στον χώρο των Μ.Μ.Ε., όπως φαίνεται στο Γράφημα 162 (Παράρτημα Β).**

8.Β14 Μορφωτικό επίπεδο και παραμονή στο χώρο των Μ.Μ.Ε σε περίπτωση αλλαγής εργασίας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 28 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν σε περίπτωση αλλαγής εργασίας θα παρέμεναν στον χώρο των Μ.Μ.Ε, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 7 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 87,5%) και 1 άτομο απάντησε αρνητικά (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 8.
Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 118 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 77,6%) και 34 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 22,4%), επί συνόλου 152.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 108 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 76,6%) και 33 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 23,4%), επί συνόλου 141.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 104 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 78,8%) και 28 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 21,2%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 70 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 70%) και 30 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 30%), επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου , 84 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 60,9%) και 54 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 39,1%), επί συνόλου 138.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 491 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 73,2%), 180 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 26,8%), ενώ 16 άτομα (ποσοστό 2,3%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 16,492 με 5 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,006 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το αν σε περίπτωση αλλαγής εργασίας θα παρέμεναν στον χώρο των Μ.Μ.Ε, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 163 (Παράρτημα Β).**

8.Β15 Μορφωτικό επίπεδο και θέση στην ιεραρχία

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 29 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την ιεραρχική βαθμίδα στην οποία βρίσκονται στην επιχείρηση την οποία εργάζονται, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο είναι προϊστάμενος (ποσοστό 12,5%), 6 άτομα είναι υπάλληλοι (ποσοστό 75%) και 1 άτομο είναι βοηθός (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 16 άτομα είναι προϊστάμενοι (ποσοστό 10,3%), 124 άτομα είναι υπάλληλοι (ποσοστό 79,5%) και 16 άτομα είναι βοηθοί (ποσοστό 10,3%), επί συνόλου 156.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 6 άτομα είναι διευθυντές (ποσοστό 4,7%), 24 άτομα είναι προϊστάμενοι (ποσοστό 18,6%), 90 άτομα είναι υπάλληλοι (ποσοστό 69,8%) και 9 άτομα είναι βοηθοί (ποσοστό 7%), επί συνόλου 129.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 4 άτομα είναι διευθυντές (ποσοστό 3%), 36 άτομα είναι προϊστάμενοι (ποσοστό 27,3%), 84 άτομα είναι υπάλληλοι (ποσοστό 63,9%) και 8 άτομα είναι βοηθοί (ποσοστό 6,1%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 15 άτομα είναι προϊστάμενοι (ποσοστό 15,8%) και 80 άτομα είναι υπάλληλοι (ποσοστό 84,2%) , επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου , 12 άτομα είναι διευθυντές (ποσοστό 8,3%), 42 άτομα είναι προϊστάμενοι (ποσοστό 29,2%), 6 άτομα είναι υποδιευθυντές (ποσοστό 4,2%), 78 άτομα είναι υπάλληλοι (ποσοστό 54,2%) και 6 άτομα είναι βοηθοί (ποσοστό 4,2%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 22 άτομα είναι διευθυντές (ποσοστό 3,3%), 134 άτομα είναι προϊστάμενοι (ποσοστό 20,2%), 6 άτομα είναι υποδιευθυντές (ποσοστό 0,9%), 462 άτομα είναι υπάλληλοι (ποσοστό 69,6%), 40 άτομα είναι βοηθοί (ποσοστό 6%), ενώ 23 άτομα (ποσοστό 3.3%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V" έχει τιμή 0,176 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά την ιεραρχική βαθμίδα στην οποία βρίσκονται στην επιχείρηση την οποία εργάζονται, όπως φαίνεται στο Γράφημα 164 (Παράρτημα Β).**

8.Β16 Μορφωτικό επίπεδο και βελτίωση της εργασιακής θέσης με επιπλέον επαγγελματική κατάρτιση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 30 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να βελτιώσουν την απόδοσή τους με παραπάνω επαγγελματική εκπαίδευση, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 8 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 100%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 128 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 83,1%) και 26 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 16,9%) επί συνόλου 154.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 105 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 81,4%) και 24 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 18,6%) επί συνόλου 129.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 120 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 90,9%) και 12 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 9,1%) επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 85 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 89,5%) και 10 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 10,5%) επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 138 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 95,8%) και 6 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 4,2%) επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 584 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 88,2%), 78 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 11,8%) ενώ 25 άτομα (ποσοστό 3,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 19,799 με 5 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,001 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το αν θα μπορούσαν να βελτιώσουν την απόδοσή τους με παραπάνω επαγγελματική εκπαίδευση, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 165 (Παράρτημα Β).**

8.Β17 Μορφωτικό επίπεδο και η επιρροή των ανθρωπίνων σχέσεων στην εργασιακή απόδοση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 31(Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν οι ανθρώπινες σχέσεις στον χώρο εργασίας επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων,

στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 4 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 50%), 3 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,5%), και 1 άτομο ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 86 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 54,4%), 58 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,7%), 12 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 7,6%) και 2 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 1,3%), επί συνόλου 158.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 78 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 57,8%), 39 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 28,9%), 6 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 4,4%) και 12 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 8,9%), επί συνόλου 135.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 84 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 63,6%), 36 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 28,9%), 4 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 3%) και 8 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 6,1%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 55 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 57,9%), 10 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 10,5%), 20 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 21,1%) και 10 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 10,5%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου , 72 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 50%), 66 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 45,8%), και 6 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 4,2%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 379 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 56,4%), 212 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 31,5%), 42 άτομα ότι επηρεάζουν ελάχιστα

(ποσοστό 6,3%), 39 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 5,8%), ενώ 15 άτομα (ποσοστό 2,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 186,651 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το αν οι ανθρώπινες σχέσεις στον χώρο εργασίας επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 166 (Παράρτημα Β).**

8.Β18 Μορφωτικό επίπεδο και η επιρροή των διαφυλικών σχέσεων στη στάση των εργαζομένων προς την εργασία

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 32 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν οι διαφυλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας επηρεάζουν την στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 3 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 37,5%), 3 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,5%), και 2 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 25%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 32 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20,8%), 66 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 42,9%), 22 άτομα ότι επηρεάζουν ελάχιστα (ποσοστό 14,3%), και 34 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 22,1%), επί συνόλου 154.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 21 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 15,2%), 39 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 28,3%), 36 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 26,1%) και 42 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 30,4%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 40 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 31,3%), 36 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 28,1%), 16 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,5%) και 36 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 28,1%), επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 15 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16,7%), 40 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44,4%), 5 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 5,6%) και 30 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 33,3%), επί συνόλου 90.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 18 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 12,5%), 90 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 62,5%), 6 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 4,2%) και 30 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 20,8%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 129 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 19,5%), 274 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,4%), 85 άτομα ότι επηρεάζουν ελάχιστα (ποσοστό 12,8%), 174 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 26,3%), ενώ 25 άτομα (ποσοστό 3,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 80,570 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το αν οι διαφυλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας επηρεάζουν την στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία, όπως φαίνεται στο Γράφημα 167 (Παράρτημα Β).**

8.Β19 Μορφωτικό επίπεδο και η επιρροή των διαφυλικών σχέσεων στη γενικότερη στάση των εργαζομένων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 33 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν οι διαφυλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας επηρεάζουν την στάση των εργαζομένων, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 3 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 37,5%), 3 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,5%), και 2 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 25%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 36 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 23,4%), 62 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 40,3%), 26 άτομα ότι επηρεάζουν ελάχιστα (ποσοστό 16,9%), και 30 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 19,5%), επί συνόλου 154.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 27 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 19,6%), 42 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 30,4%), 36 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 26,1%) και 33 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 23,9%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 40 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 31,3%), 48 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,5%), 8 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 6,3%) και 32 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 25%), επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 20 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 22,2%), 40 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44,4%), 5 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 5,6%) και 25 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 27,8%), επί συνόλου 90.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου , 18 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 12,5%), 72 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό

βαθμό (ποσοστό 50%), 18 άτομα ότι επηρεάζουν σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,5%) και 36 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 25%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 144 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 21,8%), 267 άτομα ότι επηρεάζουν σε μικρό βαθμό (ποσοστό 40,3%), 93 άτομα ότι επηρεάζουν ελάχιστα (ποσοστό 14%), 158 άτομα ότι δεν επηρεάζουν (ποσοστό 23,9%), ενώ 25 άτομα (ποσοστό 3,6%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 48,341 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης ,όσον αφορά το αν οι διαφυλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας επηρεάζουν την στάση των εργαζομένων, όπως φαίνεται στο Γράφημα 168 (Παράρτημα Β).**

8.Β20 Μορφωτικό επίπεδο και εργασιακή ικανοποίηση

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 34 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπάρχει ικανοποίηση από την εργασία τους, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 6 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 75%), 1 άτομο ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,5%), και 1 άτομο ότι δεν υπάρχει καθόλου (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 68 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 42,5%), 80 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 50%), 6 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 3,8%) και 6 άτομα ότι δεν υπάρχει καθόλου (ποσοστό 3,8%), επί συνόλου 160.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 60 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 43,5%), 57 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό

41,3%), 12 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 8,7%) και 9 άτομα ότι δεν υπάρχει καθόλου (ποσοστό 6,5%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 80 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 60,6%), 44 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 33,3%), 4 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 3%) και 4 άτομα ότι δεν υπάρχει καθόλου (ποσοστό 3%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 55 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 57,9%), 30 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 31,6%) και 10 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 10,5%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου , 78 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 54,2%), 48 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 33,3%) και 18 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε 347 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 51,3%), 259 άτομα ότι υπάρχει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,3%), 51 άτομα ότι υπάρχει σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 7,5%) , 20 άτομα ότι δεν υπάρχει καθόλου (ποσοστό 3%), ενώ 10 άτομα (ποσοστό 1,5% δεν απάντησαν.

Ο δείκτης “Cramer’s V” έχει τιμή 0,155 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, όπως φαίνεται στο Γράφημα 169 (Παράρτημα Β).**

8.Β21 Μορφωτικό επίπεδο και ο ρόλος του φύλου στην αξιολόγηση του εργατικού δυναμικού

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 35 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι παίζει ρόλο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 12,5%), 3 άτομα ότι παίζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,5%), και 4 άτομα ότι το φύλο δεν παίζει κανέναν ρόλο (ποσοστό 50%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 34 άτομα απάντησαν ότι παίζει ρόλο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 21,8%), 44 άτομα ότι παίζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 28,2%)32 άτομα ότι παίζει ρόλο σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 20,5%), και 46 άτομα ότι το φύλο δεν παίζει κανέναν ρόλο (ποσοστό 29,5%), επί συνόλου 156.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 18 άτομα απάντησαν ότι παίζει ρόλο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 13,3%), 36 άτομα ότι παίζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 26,7%),39 άτομα ότι παίζει ρόλο σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 28,9 %), και 42 άτομα ότι το φύλο δεν παίζει κανέναν ρόλο (ποσοστό 31,1%), επί συνόλου 135.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 16 άτομα απάντησαν ότι παίζει ρόλο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 12,1%), 56 άτομα ότι παίζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 42,4%), 16 άτομα ότι παίζει ρόλο σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 12,1 %), και 44 άτομα ότι το φύλο δεν παίζει κανέναν ρόλο (ποσοστό 33,3%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 10 άτομα απάντησαν ότι παίζει ρόλο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 11,1%), 40 άτομα ότι παίζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44,4%), 10 άτομα ότι παίζει ρόλο σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 11,1 %), και 30 άτομα ότι το φύλο δεν παίζει κανέναν ρόλο (ποσοστό 33,3%), επί συνόλου 90.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου , 24 άτομα απάντησαν ότι παίζει ρόλο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16,7%), 84 άτομα ότι παίζει σε μικρό βαθμό

(ποσοστό 58,3%), 12 άτομα ότι παίζει ρόλο σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 8,3 %), και 24 άτομα ότι το φύλο δεν παίζει κανέναν ρόλο (ποσοστό 16,7%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε 103 άτομα απάντησαν ότι παίζει ρόλο σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 15,5%), 263 άτομα ότι παίζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 39,5%), 109 άτομα ότι παίζει ρόλο σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 16,4 %), και 190 άτομα ότι το φύλο δεν παίζει κανέναν ρόλο (ποσοστό 28,6%), ενώ 22 άτομα (ποσοστό 3,2%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 66,120 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού, όπως φαίνεται στο Γράφημα 170 (Παράρτημα Β).**

8.Β22 Μορφωτικό επίπεδο και η σύνδεση της εργασιακής αξιολόγησης και του επαναπροσδιορισμού των επαγγελματικών προοπτικών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 36 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο υπάρχει σύνδεση μεταξύ εργασιακής αξιολόγησης και επαναπροσδιορισμού των επαγγελματικών προοπτικών, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 14,3%), 3 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό (ποσοστό 42,9%), 1 άτομο ότι υπάρχει σύνδεση σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 14,3%), και 2 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 28,6%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 24 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16,4%), 72 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό (ποσοστό 49,3%), 32 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε

ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 21,9%), και 18 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 12,3%), επί συνόλου 146.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 30 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 23,3%), 60 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό (ποσοστό 46,5%), 18 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 14%), και 21 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 16,3%), επί συνόλου 129.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 24 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 18,2%), 68 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό (ποσοστό 51,5%), 32 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 24,2%), και 8 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 6,1%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 10 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 11,1%), 45 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό (ποσοστό 50%), 20 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 22,2%), και 15 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 16,7%), επί συνόλου 90.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 30 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 21,7%), 78 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό (ποσοστό 56,5%), 24 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 17,4%), και 6 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 4,3%), επί συνόλου 138

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 119 άτομα απάντησαν ότι υπάρχει σύνδεση σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 18,5%), 326 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε μικρό βαθμό (ποσοστό 50,8%), 127 άτομα ότι υπάρχει σύνδεση σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 19,8%), 70 άτομα ότι δεν υπάρχει καμία σύνδεση (ποσοστό 10,9%), ενώ 45 άτομα (ποσοστό 6,6 %) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 28,318 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,020 η οποία είναι μικρότερη από το κριτήριο 0,05

(Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο υπάρχει σύνδεση μεταξύ εργασιακής αξιολόγησης και επαναπροσδιορισμού των επαγγελματικών προοπτικών, όπως φαίνεται στο Γράφημα 171 (Παράρτημα Β).**

8.Β23 Μορφωτικό επίπεδο και η ίση τοποθέτηση των δύο φύλων σε θέσεις εργασίας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 37 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν τοποθετούνται για την ίδια θέση εργασίας το ίδιο ποσοστό αντρών και γυναικών, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 4 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 57,1%) και 3 άτομα αρνητικά (ποσοστό 42,9%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 86 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 53,8%) και 74 άτομα αρνητικά (ποσοστό 46,3%), επί συνόλου 160.
Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 84 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 59,6%) και 57 άτομα αρνητικά (ποσοστό 40,4%) , επί συνόλου 141.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 76 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 59,4%) και 52 άτομα αρνητικά (ποσοστό 40,6%), επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 40 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 40%) και 60 άτομα αρνητικά (ποσοστό 60%) επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 54 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 37,5%) και 90 άτομα αρνητικά (ποσοστό 62,5%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι, 344 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 50,6%) και 336 άτομα αρνητικά (ποσοστό 49,4%) ενώ 7 άτομα (ποσοστό 1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 28,622 με 5 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν τοποθετούνται για την ίδια θέση εργασίας το ίδιο ποσοστό αντρών και γυναικών, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 172 (Παράρτημα Β).**

8.Β24 Μορφωτικό επίπεδο και αξιοκρατική αξιολόγηση εργαζομένων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 38 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το κατά πόσο η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 2 άτομα απάντησαν ότι γίνεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 28,6%), 2 άτομα ότι γίνεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 28,6%), 1 άτομο ότι γίνεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 14,3%), και 2 άτομα ότι δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 28,6%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 44 άτομα απάντησαν ότι γίνεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 27,8%), 58 άτομα ότι γίνεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,7%), 18 άτομα ότι γίνεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 11,4%), και 38 άτομα ότι δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 24,1%), επί συνόλου 158.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 48 άτομα απάντησαν ότι γίνεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 34,8%), 57 άτομα ότι γίνεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,3%), 15 άτομα ότι γίνεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 10,9%), και 18 άτομα ότι δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 13%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 40 άτομα απάντησαν ότι γίνεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 31,3%), 56 άτομα ότι γίνεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 43,8%), 8 άτομα ότι γίνεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 6,3%), και 24 άτομα ότι δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 18,8%). επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 20 άτομα απάντησαν ότι γίνεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 20%), 60 άτομα ότι γίνεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 60%), 15 άτομα ότι γίνεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 15%), και 5 άτομα ότι δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 5%).επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου 42 άτομα απάντησαν ότι γίνεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 30,4%), 66 άτομα ότι γίνεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 47,8%), και 30 άτομα ότι γίνεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 21,7%), επί συνόλου 138.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 196 άτομα απάντησαν ότι γίνεται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 29,3%), 299 άτομα ότι γίνεται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44,7%), 87 άτομα ότι γίνεται σε ελάχιστο βαθμό (ποσοστό 13%), και 87 άτομα ότι δεν γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια (ποσοστό 13%). ενώ 18 άτομα (ποσοστό 2,6 %) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 69,249 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το κατά πόσο η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 173 (Παράρτημα Β).**

8.Β25 Μορφωτικό επίπεδο και συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 39 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο συμφωνεί (ποσοστό 14,3%), 1 άτομο δεν είναι σίγουρο (ποσοστό 14,3%), 2 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 28,6%), και 3 άτομα διαφωνούν απόλυτα στο ότι υπάρχει συσχέτιση φύλου- αποδοτικότητας (ποσοστό 42,9%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 8 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 5,1%), 26 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 16,5%), 36 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 22,8%), 56 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 35,4%), και 32 άτομα διαφωνούν απόλυτα στο ότι υπάρχει συσχέτιση φύλου- αποδοτικότητας (ποσοστό 20,3%), επί συνόλου 158.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 6 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 4,3%), 9 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 6,4%), 45 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 31,9%), 48 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 34%), και 33 άτομα διαφωνούν απόλυτα στο ότι υπάρχει συσχέτιση φύλου- αποδοτικότητας (ποσοστό 23,4%), επί συνόλου 141.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 8 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 6,3%), 20 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 15,6%), 40 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 31,3%), 36 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 28,1%), και 24 άτομα διαφωνούν απόλυτα στο ότι υπάρχει συσχέτιση φύλου- αποδοτικότητας (ποσοστό 18,8%), επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 10 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10%), 5 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 5%), 50 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 50%) και 35 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 35%), επί συνόλου100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου), 30 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 20,8%), 24 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 16,7%), 30 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 20,8%), και 60 άτομα διαφωνούν απόλυτα στο ότι υπάρχει συσχέτιση φύλου- αποδοτικότητας (ποσοστό 41,7%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 32 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 4,7%), 91 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 13,4%), 196 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 28,9%), 207 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 30,5%), και 152 άτομα διαφωνούν απόλυτα στο ότι υπάρχει συσχέτιση φύλου- αποδοτικότητας (ποσοστό 22,4%), ενώ 9 άτομα (ποσοστό 1,3 %) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 113,649 με 20 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 174 (Παράρτημα Β).**

8.Β26 Μορφωτικό επίπεδο και οι οικογενειακές υποχρεώσεις ως εμπόδιο στην ίση απόδοση των εργαζομένων

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 40 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο για την ίση απόδοση των εργαζομένων, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο συμφωνεί απόλυτα (ποσοστό 14,3%), 1 άτομο συμφωνεί (ποσοστό 14,3%), 1 άτομο δεν είναι σίγουρο (ποσοστό 14,3%), 3 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 42,9%), και 1 άτομο διαφωνεί απόλυτα(ποσοστό 14,3%), επί συνόλου 7.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 26 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 16,3%), 52 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 32,5%), 28 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 17,5%), 40 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 25%), και 14 άτομο διαφωνεί απόλυτα(ποσοστό 8,8%), επί συνόλου 160.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 9 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 6,4%), 60 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 42,6%), 21 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 14,9%), 36 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 25,5%), και 15 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10,6%), επί συνόλου 141.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 28 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 21,9%), 24 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 18,8%), 28 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 21,9%), 32 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 25%), και 16 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 15 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 15,8%), 25 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 26,3%), 35 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 36,8%) και 20 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 21,1%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου), 36 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 25%), 60 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 41,7%), 24 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 16,7%), και 24 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 16,7%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 79 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 11,7%), 198 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 29,3%), 173 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 25,6%), 155 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 23%), και 70 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 10,4%), ενώ 12 άτομα (ποσοστό 1,7 %) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 103,228 με 20 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο για την ίση απόδοση των εργαζομένων, όπως φαίνεται στο Γράφημα 175 (Παράρτημα Β).**

8.Β27 Μορφωτικό επίπεδο και ο ρόλος του αντικειμένου εργασίας σε σχέση με το φύλο, σε περίπτωση πρόσληψης

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 41 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν σε περίπτωση πρόσληψης το αντικείμενο εργασίας επηρεάζει την επιλογή προσωπικού ως προς το φύλο, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 2 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 25%), 2 άτομα ότι επηρεάζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 25%), 1 άτομο ότι επηρεάζει ελάχιστα (ποσοστό 12,5%) και 3 άτομα ότι το φύλο δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 37,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 38 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 23,8%), 76 άτομα ότι επηρεάζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 47,5%), 18 άτομα ότι επηρεάζει ελάχιστα (ποσοστό 11,3%) και 28 άτομα ότι το φύλο δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 17,5%), επί συνόλου 160.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 30 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 21,7%), 60 άτομα ότι επηρεάζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 43,5%), 15 άτομα ότι επηρεάζει ελάχιστα (ποσοστό 10,9%) και 33 άτομα ότι το φύλο δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 23,9%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 44 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 33,3%), 40 άτομα ότι επηρεάζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 30,3%), 8 άτομα ότι επηρεάζει ελάχιστα (ποσοστό 6,1%) και 40 άτομα ότι το φύλο δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 30,3%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 15 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16,7%), 40 άτομα ότι επηρεάζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 44,4%), 25 άτομα ότι επηρεάζει ελάχιστα (ποσοστό 27,8%) και 10 άτομα ότι το φύλο δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 11,1%), επί συνόλου 90.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 30 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 21,7%), 84 άτομα ότι επηρεάζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 60,9%), 6 άτομα ότι επηρεάζει ελάχιστα (ποσοστό 4,3%) και 18 άτομα ότι το φύλο δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 13%), επί συνόλου 138.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 159 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 23,9%), 302 άτομα ότι επηρεάζει σε μικρό βαθμό (ποσοστό 45,3%), 73 άτομα ότι επηρεάζει ελάχιστα (ποσοστό 11%) και 132 άτομα ότι το φύλο δεν επηρεάζει καθόλου (ποσοστό 19,8%) ενώ 21 άτομα (ποσοστό 3,1%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 70,848 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν σε περίπτωση πρόσληψης το αντικείμενο εργασίας επηρεάζει την επιλογή προσωπικού ως προς το φύλο, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 176 (Παράρτημα Β).**

8.Β28 Μορφωτικό επίπεδο και η ίση μεταχείριση των δύο φύλων βάσει κοινωνικών σχέσεων και κουλτούρας

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 42 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν οι κοινωνικές σχέσεις και η κουλτούρα του εργασιακού χώρου συντελούν στην ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών στον χώρο εργασίας, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 12,5%), 3 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,5%), 1 άτομο ότι συντελεί ελάχιστα (ποσοστό 12,5%) και 3 άτομα ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 37,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 66 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 42,9%), 54 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 35,1%), 14 άτομα ότι συντελεί ελάχιστα (ποσοστό 9,1%) και 20 άτομα ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 13%), επί συνόλου 154.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 69 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 51,1%), 48 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 35,6%), 9 άτομα ότι συντελεί ελάχιστα (ποσοστό 6,7%) και 9 άτομα ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 6,7%), επί συνόλου 135.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 68 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 53,1%), 44 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 34,4%), 8

άτομα ότι συντελεί ελάχιστα (ποσοστό 6,3 %) και 8 άτομα ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 6,3%), επί συνόλου 128.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 40 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 44,4%), 25 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 27,8%), 20 άτομα ότι συντελεί ελάχιστα (ποσοστό 22,2 %) και 5 άτομα ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 5,6%), επί συνόλου 90.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 90 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 65,2%), 42 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 30,4%) και 6 άτομα ότι συντελεί ελάχιστα (ποσοστό 4,3 %), επί συνόλου 138.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 334 άτομα απάντησαν ότι συντελεί σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 51,1%), 216 άτομα ότι συντελεί σε μικρό βαθμό (ποσοστό 33,1%), 58 άτομα ότι συντελεί ελάχιστα (ποσοστό 8,9 %) και 45 άτομα ότι η κουλτούρα δεν συντελεί καθόλου (ποσοστό 6,9%), ενώ 34 άτομα (ποσοστό 4,9 %) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 64,343 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν οι κοινωνικές σχέσεις και η κουλτούρα του εργασιακού χώρου συντελούν στην ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών στον χώρο εργασίας, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 177 (Παράρτημα Β).**

8.Β29 Μορφωτικό επίπεδο και η επιρροή των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε από τα πρότυπα που αναπαράγονται

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 43 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τον βαθμό στον οποίο τα άτομα που εργάζονται στους τηλεοπτικούς σταθμούς επηρεάζονται από τα πρότυπα που αναπαράγονται μέσω των τηλεοπτικών σταθμών, στην

κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 2 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 25%), 3 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,5%), 1 άτομο ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 12,5%) και 2 άτομα ότι οι εργαζόμενοι δεν επηρεάζονται καθόλου από τα τηλεοπτικά πρότυπα (ποσοστό 25%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 46 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 29,1%), 56 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 35,4%), 30 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 19%) και 26 άτομα ότι οι εργαζόμενοι δεν επηρεάζονται καθόλου από τα τηλεοπτικά πρότυπα (ποσοστό 16,5%), επί συνόλου 158.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 36 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 26,1%), 54 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 39,1%), 36 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 26,1%) και 12 άτομα ότι οι εργαζόμενοι δεν επηρεάζονται καθόλου από τα τηλεοπτικά πρότυπα (ποσοστό 8,7%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 36 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 27,3%), 52 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 39,4%), 16 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 12,1%) και 28 άτομα ότι οι εργαζόμενοι δεν επηρεάζονται καθόλου από τα τηλεοπτικά πρότυπα (ποσοστό 21,2%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 15 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 15,8%), 35 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,8%), 15 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 15,8%) και 30 άτομα ότι οι εργαζόμενοι δεν επηρεάζονται καθόλου από τα τηλεοπτικά πρότυπα (ποσοστό 31,6%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 36 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 25%), 78 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 54,2%), 24 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 16,7%) και 6 άτομα ότι οι εργαζόμενοι δεν επηρεάζονται καθόλου από τα τηλεοπτικά πρότυπα (ποσοστό 4,2%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 171 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 25,3%), 278 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 41,2%), 122 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 18,1%) και 104 άτομα ότι οι εργαζόμενοι δεν επηρεάζονται καθόλου από τα τηλεοπτικά πρότυπα (ποσοστό 15,4%) ενώ 12 άτομα (ποσοστό 1,7 %) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 55,983 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για τον βαθμό στον οποίο τα άτομα που εργάζονται στους τηλεοπτικούς σταθμούς επηρεάζονται από τα πρότυπα που αναπαράγονται μέσω των τηλεοπτικών σταθμών, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 178 (Παράρτημα Β).**

8.Β30 Μορφωτικό επίπεδο και η επιρροή του φύλου στα τηλεοπτικά πρότυπα

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 44 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τον βαθμό στον οποίο τα τηλεοπτικά πρότυπα επηρεάζονται από το φύλο, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 2 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 25%), 3 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,5%), 1 άτομο ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 12,5%) και 2 άτομα ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 25%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 28 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 17,7%), 56 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 35,4%), 32 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 20,3%) και 42 άτομα ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 26,6%), επί συνόλου 158.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 18 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 13%), 54 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 39,1%), 45 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 32,6%) και 21 άτομα ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 15,2%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 28 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 21,2%), 44 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 33,3%), 24 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 18,2%) και 36 άτομα ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 27,3%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής ,35 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μικρό βαθμό (ποσοστό 38,9%), 20 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 22,2%) και 35 άτομα ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 38,9%), επί συνόλου 90.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 24 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 16,7%), 54 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 37,5%), 48 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 33,3%) και 18 άτομα ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 100 άτομα απάντησαν ότι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό (ποσοστό 14,9%), 246 άτομα σε μικρό βαθμό (ποσοστό 36,7%), 170 άτομα ότι επηρεάζονται ελάχιστα (ποσοστό 25,4%), 154 άτομα ότι τα πρότυπα δεν επηρεάζονται καθόλου από το φύλο (ποσοστό 23%), ενώ 17 άτομα (ποσοστό2,5 %) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 53,775 με 15 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης, όσον αφορά τις απόψεις τους για τον βαθμό στον οποίο τα τηλεοπτικά πρότυπα επηρεάζονται από το φύλο, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 179 (Παράρτημα Β).**

8.Γ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

8.Γ1 Μορφωτικό επίπεδο και ανάγνωση εφημερίδων/ περιοδικών

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 45 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά την συχνότητα που οι εργαζόμενοι στα Μ.Μ.Ε. διαβάζουν εφημερίδες ή περιοδικά, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 2 άτομα απάντησαν ότι διαβάζουν σχεδόν κάθε μέρα (ποσοστό 25%), 2 άτομα ότι διαβάζουν 3-4 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 25%), 3 άτομα ότι διαβάζουν 1-2 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 37,5%) και 1 άτομο ότι διαβάζει λιγότερο συχνά από 1 φορά την εβδομάδα (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 66 άτομα απάντησαν ότι διαβάζουν σχεδόν κάθε μέρα (ποσοστό 41,3%), 30 άτομα ότι διαβάζουν 3-4 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 18,8%), 56 άτομα ότι διαβάζουν 1-2 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 35%), 4 άτομα ότι διαβάζουν 1 φορά την εβδομάδα (ποσοστό 2,5%), και 4 άτομα ότι διαβάζουν λιγότερο συχνά από 1 φορά την εβδομάδα (ποσοστό 2,5%), επί συνόλου 160.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 72 άτομα απάντησαν ότι διαβάζουν σχεδόν κάθε μέρα (ποσοστό 52,2%), 33 άτομα ότι διαβάζουν 3-4 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 23,9%), 30 άτομα ότι διαβάζουν 1-2 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 21,7%), και 3 άτομα ότι διαβάζουν λιγότερο συχνά από 1 φορά την εβδομάδα (ποσοστό 2,2%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 60 άτομα απάντησαν ότι διαβάζουν σχεδόν κάθε μέρα (ποσοστό 45,5%), 28 άτομα ότι διαβάζουν 3-4 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 21,2%), 32 άτομα ότι διαβάζουν 1-2 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 24,2%), 8 άτομα ότι διαβάζουν 1 φορά την εβδομάδα (ποσοστό 6,1%), και 4 άτομα ότι διαβάζουν λιγότερο συχνά από 1 φορά την εβδομάδα (ποσοστό 3%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής , 50 άτομα απάντησαν ότι διαβάζουν σχεδόν κάθε μέρα (ποσοστό 50%), 35 άτομα ότι διαβάζουν 3-4 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 35%), 10 άτομα ότι διαβάζουν 1-2 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 10%) και 5 άτομα ότι διαβάζουν 1 φορά την εβδομάδα (ποσοστό 5%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 96 άτομα απάντησαν ότι διαβάζουν σχεδόν κάθε μέρα (ποσοστό 66,7%), 18 άτομα ότι διαβάζουν 3-4 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 12,5%), 12 άτομα ότι διαβάζουν 1-2 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 8,3%) και18 άτομα ότι διαβάζουν 1 φορά την εβδομάδα (ποσοστό 12,5%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 346 άτομα απάντησαν ότι διαβάζουν σχεδόν κάθε μέρα (ποσοστό 50,7%), 146 άτομα ότι διαβάζουν 3-4 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 21,4%), 143 άτομα ότι διαβάζουν 1-2 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 21%), 35 άτομα ότι διαβάζουν 1 φορά την εβδομάδα (ποσοστό 5,1%), και 12 άτομα ότι διαβάζουν λιγότερο συχνά από 1 φορά την εβδομάδα (ποσοστό 1,8%), ενώ 5 άτομα (ποσοστό 0,7 %) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης “Cramer’s V” έχει τιμή 0,188 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά την συχνότητα που διαβάζουν εφημερίδες ή περιοδικά, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 180 (Παράρτημα Β).**

8.Γ2 Μορφωτικό επίπεδο και ελεύθερος χρόνος

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 46 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν οι εργαζόμενοι στον χώρο των Μ.Μ.Ε. έχουν ελεύθερο χρόνο, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 1 άτομο απάντησε θετικά (ποσοστό 12,5%), 2 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 25%), και 5 άτομα ότι δεν έχουν τόσο ελεύθερο χρόνο όσο θα ήθελαν (ποσοστό 62,5%) επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 66 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 41,3%), 16 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 10%), και 78 άτομα ότι δεν έχουν τόσο ελεύθερο χρόνο όσο θα ήθελαν (ποσοστό 48,8 %) επί συνόλου 160.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι., 36 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 26,7%), 33 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 24,4%), και 66 άτομα ότι δεν έχουν τόσο ελεύθερο χρόνο όσο θα ήθελαν (ποσοστό 48,9 %) επί συνόλου 135.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 36 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 27,3%), 24 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 18,2%), και 72 άτομα ότι δεν έχουν τόσο ελεύθερο χρόνο όσο θα ήθελαν (ποσοστό 54,5 %) επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής , 45 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 45%), 15 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 15%), και 40 άτομα ότι δεν έχουν τόσο ελεύθερο χρόνο όσο θα ήθελαν (ποσοστό 40 %) επί συνόλου 100.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 54 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 37,5%), 42 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 29,2%), και 48 άτομα ότι δεν έχουν τόσο ελεύθερο χρόνο όσο θα ήθελαν (ποσοστό 33,3 %) , επί συνόλου 144

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 238 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 35,1%), 132 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 19,4%), και 309 άτομα ότι δεν έχουν τόσο ελεύθερο χρόνο όσο θα ήθελαν (ποσοστό 45,5 %) ενώ 8 άτομα (ποσοστό 1,2 %) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 37,243 με 10 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το κατά πόσο έχουν ελεύθερο χρόνο όπως φαίνεται και στο Γράφημα 181 (Παράρτημα Β).**

8.Γ3 Μορφωτικό επίπεδο και συμμετοχή σε πολιτιστικούς συλλόγους

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 47 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά το αν οι εργαζόμενοι είναι μέλη κάποιου πολιτιστικού ή κοινωνικού συλλόγου, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 3 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 37,5%) και 5 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 62,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 50 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 31,6%) και 108 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 68,4%) ,επί συνόλου 158.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι, 48 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 34,8%) και 90 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 66,2%), επί συνόλου 138.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 60 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 45,5%) και 72 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 54,5%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής , 5 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 5,3%) και 90 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 94,7%), επί συνόλου 95.

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 36 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 25%) και 108 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 75%), επί συνόλου 144.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 202 άτομα απάντησαν θετικά (ποσοστό 29,9%) και 473 άτομα απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 70,1%), ενώ 12 άτομα (ποσοστό1,7%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "x^2" έχει τιμή 46,394 με 5 βαθμούς ελευθερίας και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01

(Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά το αν είναι μέλη κάποιου πολιτιστικού ή κοινωνικού συλλόγου, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 182 (Παράρτημα Β).**

8.Γ4 Μορφωτικό επίπεδο και ίσος καταμερισμός εργασιών μέσα στην οικογένεια

Παρατηρούμε από τον Πίνακα 48 (Παράρτημα Α) ότι όσον αφορά τις απόψεις των εργαζομένων για το αν μέσα σε μια οικογένεια πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών, στην κατηγορία αποφοίτων γυμνασίου 5 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 62,5%) και 3 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 37,5%), επί συνόλου 8.

Παρατηρούμε ακόμα ότι στην κατηγορία αποφοίτων λυκείου, 84 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 52,5%), 56 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 35%), 12 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 7,5%), 4 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 2,5%), και 4 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 2,5%), επί συνόλου 160.

Στην κατηγορία αποφοίτων Α.Ε.Ι, 69 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 51,5%), 45 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 33,3%), 12 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 8,9%), 6 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 4,4%), και 3 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 2,2%), επί συνόλου 135.

Στην κατηγορία αποφοίτων Τ.Ε.Ι., 84 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 63,6%), 32 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 24,2%), 12 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 9,1%), και άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 3%), επί συνόλου 132.

Στην κατηγορία αποφοίτων τεχνικής σχολής, 30 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 31,6%), 45 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 47,4%), 10 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 10,5%) και 10 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 10,5%), επί συνόλου 95

Στην κατηγορία κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, 90 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 65,2%), 42 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 30,4%) και 6 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 4,3%), επί συνόλου 138.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών κατηγοριών παρατηρούμε ότι 362 άτομα συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 54,2%), 223 άτομα συμφωνούν (ποσοστό 33,4%), 52 άτομα δεν είναι σίγουρα (ποσοστό 7,8%), 20 άτομα διαφωνούν (ποσοστό 3%), και 11 άτομα διαφωνούν απόλυτα (ποσοστό 1,6%) ενώ 19 άτομα (ποσοστό 2,8%) δεν απάντησαν.

Ο δείκτης "Cramer's V" έχει τιμή 0,152 και η στατιστική σημαντικότητα είναι 0,000 η οποία είναι μικρότερη από τα κριτήρια 0,05 και 0,01 (Παράρτημα Γ). **Επομένως, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις απόψεις τους για το αν αν μέσα σε μια οικογένεια πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών ανάμεσα στον άντρα και τη γυναίκα, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 183 (Παράρτημα Β).**

9. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ: ΚΑΤΟΙΚΙΑ

Η εξέταση της μεταβλητής «Κατοικία» επέδειξε στατιστική σημαντικότητα με τις παρακάτω μεταβλητές-ειδικές ερωτήσεις:

Πίνακας 49

ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ	CRAMER' S V	X^2	ΣΤΑΤ/ΚΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ
Σύνδεση εκπαίδευσης-εργασίας	0,144	------	0,000*
Συμμετοχή σε προγ/τα επαγγελματικού προσανατολισμού		15,819	0.003*
Φύλο και επιλογή εργασίας	0,137	0,274	0,000*
Σύνδεση φύλου-εργασίας		18,484	0,001*
Χρήση νέας τεχνολογίας στην εργασία	0,168		0,000*
Εξέλιξη και νέα τεχνολογία	0,139		0,000*
Φύλο και εκμάθηση νέων τεχνολογιών	0,117		0,000*
Χρήση Διαδικτύου στην εργασία		23,399	0,003*
Σύνδεση φύλου και εργασιακής εξέλιξης	0,094		0,046**
Σχέσεις με προϊσταμένους αντίθετου φύλου	0,208		0,000*
Απόψεις για προϊστάμενο αντιθέτου φύλου	0,103		0,046**
Θέση στην εργασία	0,122		0,001*
Προσδιορισμός αμοιβών διευθυντών	0,148		0,000*
Προσδιορισμός αμοιβών ανωτέρων στελεχών	0,175		0,000
Προσδιορισμός αμοιβών καλλιτεχνών	0,218		0,000
Αμοιβές δημοσιογράφων	0,162		0,000*
Αμοιβές ανωτέρων στελεχών	0,111		0,002*
Αμοιβές καλλιτεχνών	0,108		0,004*
Αμοιβές υπαλλήλων	0,156		0,000*
Σύνδεση αμοιβών-εργασίας	0,139		0,000*
Συνταξιοδότηση μεταξύ φύλων	0,144		0,000*
Αποτελεσματικότητα κατάρτισης	0,189		0,000*
Σύνδεση κατάρτισης-αμοιβών-αξιολόγησης	0,107		0,020**
Αποτελεσματικότητα τρόπου στελέχωσης	0,123		0,001*
Ίση συμμετοχή φύλων σε επ/κη κατάρτιση	0,129		0,000*
Παραμονή σον χώρο των Μ.Μ.Ε.		10,554	0,032**
Θέση στην εταιρία	0,177		0,000*
Διαφυλικές σχέσεις και εργασία		46,690	0,000*
Διαφυλικές σχέσεις και άτομο	0,115		0,003*
Εργασιακή ικανοποίηση	0,099		0,035**
Διαχείριση προσωπικού και φύλο	0,120		0,001*

Επαναπροσδιορισμός προοπτικών	0,144		0,000*
`Ιση τοποθέτηση φύλων σε θέση		12,128	0,016**
Φύλο και αποδοτικότητα	0,149		0,000*
Οικογενειακές υποχρεώσεις και εργασία	0,111		0,002*
Πρόσληψη, εργασία και φύλο	0,149		0,000*
Κουλτούρα και μεταχείριση φύλων		29,873	0,000*
Επιρροή από πρότυπα σταθμών	0,138		0,000
Επιρροή προτύπων από το φύλο	0,099		0,038**
Διάβασμα εφημερίδων/περιοδικών	0,148		0,000*
Ελεύθερος χρόνος	0,115		0,011**
Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου	0,125		0,000*
Ίσος καταμερισμός ευθυνών στην οικογένεια	0,125		0,000*

* μικρότερη από το κριτήριο 0,001
** μικρότερη από το κριτήριο 0,05

Η μεταβλητή «Κατοικία» δεν επέδειξε στατιστική σημαντικότητα με καμία από τις υπόλοιπες μεταβλητές που εξετάσθηκαν.

10. Ανάλυση Παλινδρόμησης

Προκειμένου να διερευνήσουμε εάν ορισμένες μεταβλητές θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν ως προγνωστικοί παράγοντες αναφορικά με τη ισόρροπη τοποθέτηση αντρών και γυναικών σε μια συγκεκριμένη θέση, χρησιμοποιήσαμε την ανάλυση λογιστικής παλινδρόμησης (logistic regression), δεδομένου του ότι η εξαρτημένη μας μεταβλητή ήταν διχοτομική (θετική ή αρνητική απάντηση στην Ερώτηση περί ίσης τοποθέτησης αντρών και γυναικών σε μια θέση εργασίας).

Εξετάστηκε η προγνωστική αξία των ακολούθων μεταβλητών: σύνδεση αντικειμένου εργασίας και εκπαίδευσης, ρόλος του φύλου στην επιλογή εργασίας, σχέση φύλου και αντικειμένου εργασίας, ρόλος του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη, σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους, παραγωγικότητα τρόπου στελέχωσης επιχείρησης, ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση που ακολουθεί η επιχείρηση, ρόλος του φύλου στην αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού και τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, σημαντικότητα των εκθέσεων

στις περιπτώσεις προαγωγής, ύπαρξη αξιοκρατικών κριτηρίων στην αξιολόγηση του προσωπικού και συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας.

Στον Πίνακα 50 παρουσιάζονται οι μεταβλητές οι οποίες εισήλθαν στην εξίσωση της λογιστικής παλινδρόμησης κατά τα τέσσερα στάδια. Κατά το τελικό στάδιο της ανάλυσης στην εξίσωση εισήλθαν οι ακόλουθες μεταβλητές: ο ρόλος του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη, η ισόρροπη συμμετοχή των 2 φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση, ο ρόλος του φύλου στην αξιολόγηση και τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, και η σημαντικότητα εκθέσεων στις περιπτώσεις προαγωγής.

Η τιμή wald των προαναφερθέντων μεταβλητών, όπως επίσης και η στατιστική σημαντικότητα που επέδειξαν φαίνεται στον Πίνακα. Δυνατότερος προγνωστικός παράγοντας αναφορικά με την ίση τοποθέτηση αντρών και γυναικών σε μια θέση εργασίας είναι η ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση (τιμή wald = 30,787 με 1 βαθμό ελευθερίας και sig.<0,001), ενώ ακολουθεί η σημαντικότητα των εκθέσεων στην περίπτωση προαγωγής, ο ρόλος του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη και ο ρόλος που έχει το φύλο στην αξιολόγηση και τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης αυτής ενισχύουν την υπόθεση ότι ο αποκλεισμός των γυναικών από τις δυνατότητες για επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση, συνάδει στην προτίμηση των αντρών έναντι των γυναικών για την τοποθέτηση σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας. Η δικαιολογία που συχνά προβάλλεται μετά από μία τέτοια απόφαση είναι ότι ο άντρας υποψήφιος έχει περισσότερα προσόντα και περισσότερη εκπαίδευση σχετική με το αντικείμενο της θέσης, γεγονός που είναι μεν συχνά αληθές, οφείλεται δε στην πολιτική που ακολουθεί η εκάστοτε επιχείρηση που δραστηριοποιείται στο χώρο των Μ.Μ.Ε., σχετικά με την εκπαίδευση των στελεχών της.

Πίνακας 50. Μεταβλητές που εισήλθαν στην εξίσωση της λογιστικής ανάλυσης παλινδρόμησης

		ΤΙΜΗ Β	S.E.	WALD	ΒΑΘΜΟΙ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ	ΣΤ.ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ	EXP(B)
Στάδιο 1	Ισόρροπη συμμετοχή των 2 φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση	.881	.152	33.404	1	.000	2.414
	Σταθερά	-1.256	.225	31.256	1	.000	.285
Στάδιο 2	Ρόλος του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη	-.304	.072	17.650	1	.000	.738
	Ισόρροπη συμμετοχή των 2 φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση	.923	.154	36.159	1	.000	2.518
	Σταθερά	-.356	.306	1.354	1	.245	.700
Στάδιο 3	Ρόλος του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη	-.321	.073	19.174	1	.000	.725
	Ισόρροπη συμμετοχή των 2 φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση	.867	.156	31.036	1	.000	2.380
	Σημαντικότητα εκθέσεων στις περιπτώσεις προαγωγής	.643	.205	9.797	1	.002	1.902
	Σταθερά	-1.340	.441	9.245	1	.002	.262
Στάδιο 4	Ρόλος του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη	-.253	.080	**9.913**	1	**.002**	.776
	Ισόρροπη συμμετοχή των 2 φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση	.860	.155	**30.787**	1	**.000**	2.364
	Ρόλος του φύλου στην αξιολόγηση και τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων	-.190	.092	**4.228**	1	**.040**	.827
	Σημαντικότητα εκθέσεων στις περιπτώσεις προαγωγής	.649	.206	**9.918**	1	**.002**	1.913
	Σταθερά	-1.076	.458	**5.511**	1	**.019**	.341

α Μεταβλητή που εισήλθε στο στάδιο 1: Ισόρροπη συμμετοχή των 2 φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση

β Μεταβλητή που εισήλθε στο στάδιο 2: Ρόλος του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη

γ Μεταβλητή που εισήλθε στο στάδιο 3: Σημαντικότητα εκθέσεων στις περιπτώσεις προαγωγής

δ Μεταβλητή που εισήλθε στο στάδιο 4: Ρόλος του φύλου στην αξιολόγηση και τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων

Ο ακόλουθος Πίνακας 51 παρουσιάζει τις μεταβλητές που εξετάστηκαν αλλά δεν εισήλθαν στο μοντέλο της λογιστικής παλινδρόμησης, λόγω της μη προγνωστικής τους αξίας αναφορικά με την ίση τοποθέτηση αντρών και γυναικών σε μία θέση εργασίας.

Πίνακας 51. Μεταβλητές που δεν εισήλθαν στην εξίσωση της λογιστικής ανάλυσης παλινδρόμησης

			ΣΚΟΡ	ΒΑΘΜΟΙ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ	ΣΤ.ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ
Στάδιο 1	Μεταβλητές	Σύνδεση αντικειμένου εργασίας-εκπαίδευσης	.533	1	.465
		Ρόλος του φύλου στην επιλογή εργασίας	3.866	1	.049
		Ρόλος του φύλου στην επιλογή αντικειμένου	4.643	1	.031
		Ρόλος του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη	18.064	1	.000
		Σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους	.000	1	.993
		Παραγωγικότητα τρόπου στελέχωσης	.173	1	.678
		Ρόλος του φύλου στην αξιολόγηση και τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων	13.104	1	.000
		Σημαντικότητα εκθέσεων στις περιπτώσεις προαγωγής	8.316	1	.004
		Αξιολόγηση με αξιοκρατικά κριτήρια	3.898	1	.048
		Συσχέτιση φύλου-αποδοτικότητας	.254	1	.614
	Συγκ.στατιστική		36.858	10	.000
Στάδιο 2	Μεταβλητές	Σύνδεση αντικειμένου εργασίας-εκπαίδευσης	.216	1	.642
		Ρόλος του φύλου στην επιλογή εργασίας	.466	1	.495
		Ρόλος του φύλου στην επιλογή αντικειμένου	.539	1	.463
		Σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους	.041	1	.839
		Παραγωγικότητα τρόπου στελέχωσης	.243	1	.622
		Ρόλος του φύλου στην αξιολόγηση και τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων	4.138	1	.042
		Σημαντικότητα εκθέσεων στις περιπτώσεις προαγωγής	9.935	1	.002
		Αξιολόγηση με αξιοκρατικά κριτήρια	2.972	1	.085
		Συσχέτιση φύλου-αποδοτικότητας	.721	1	.396
	Συγκ.στατιστική		19.499	9	.021
Στάδιο 3	Μεταβλητές	Σύνδεση αντικειμένου εργασίας-εκπαίδευσης	.523	1	.470
		Ρόλος του φύλου στην επιλογή εργασίας	.769	1	.381
		Ρόλος του φύλου στην επιλογή αντικειμένου	.554	1	.457
		Σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους	.176	1	.675
		Παραγωγικότητα τρόπου στελέχωσης	.366	1	.545
		Ρόλος του φύλου στην αξιολόγηση και τη	4.256	1	.039

		διαχείριση ανθρωπίνων πόρων			
		Αξιολόγηση με αξιοκρατικά κριτήρια	1.140	1	.286
		Συσχέτιση φύλου-αποδοτικότητας	.229	1	.632
	Συγκ.στατιστική		9.657	8	.290
Στάδιο 4	Μεταβλητές	Σύνδεση αντικειμένου εργασίας-εκπαίδευσης	**.595**	1	**.441**
		Ρόλος του φύλου στην επιλογή εργασίας	**1.859**	1	**.173**
		Ρόλος του φύλου στην επιλογή αντικειμένου	**.305**	1	**.581**
		Σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους	**.289**	1	**.591**
		Παραγωγικότητα τρόπου στελέχωσης	**.453**	1	**.501**
		Αξιολόγηση με αξιοκρατικά κριτήρια	**1.629**	1	**.202**
		Συσχέτιση φύλου-αποδοτικότητας	**.878**	1	**.349**
	Συγκ.στατιστική		**5.527**	7	**.596**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5.2.1 Παρατηρήσεις – Γενικά Συμπεράσματα

Η ανεξάρτητη Μεταβλητή «Φύλο» επέδειξε στατιστική σημαντικότητα όταν εξετάστηκε με τις ακόλουθες μεταβλητές-εξειδικευμένες ερωτήσεις: εκπαίδευση γονέων, γνώση ξένων γλωσσών, θέση στην επιχείρηση, προσδιορισμός αμοιβών υπαλλήλων - βοηθών, διαφορές στην συνταξιοδότηση των δύο φύλων, σύνδεση επαγγελματικής κατάρτισης, αξιολόγησης και αμοιβών, ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση, ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ των ανθρώπινων σχέσεων και της εργασιακής απόδοσης, ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας, ενδιαφέρον των δύο φύλων για διευθυντική θέση, συμμετοχή σε σωματεία/συλλόγους/ ομάδες, και απόψεις περί ίσου καταμερισμού ευθυνών μέσα στην οικογένεια.

Πιο αναλυτικά, οι γυναίκες που πήραν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα προέρχονται από οικογένειες με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο, ενώ υπερτερούν έναντι των αντρών και στα τυπικά προσόντα, αφού οι περισσότερες είναι γνώστες 2 ή περισσοτέρων ξένων γλωσσών. Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις στην 6.Α.3 Ερώτηση υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες (Γράφημα 87 Παράρτημα Β).

Οι περισσότερες γυναίκες στον χώρο των Μ.Μ.Ε εργάζονται ως υπάλληλοι ή βοηθοί, ενώ οι άντρες τείνουν να καταλαμβάνουν θέσεις σε τεχνικούς τομείς, οι οποίες, παρόλα αυτά, συχνά συνηγορούν στη γρήγορη επαγγελματική τους εξέλιξη.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι απόψεις των δύο φύλων αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο προσδιορίζονται οι αμοιβές του υπαλληλικού και βοηθητικού προσωπικού. Σύμφωνα με την ερώτηση 6.Β.6: Φύλο και Προσδιορισμός Αμοιβών

Υπαλλήλων Βοηθών, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στις απόψεις ανδρών και γυναικών. Οι γυναίκες, οι οποίες κατά πλειοψηφία απασχολούνται σε παρόμοιες θέσεις, όπως προαναφέρθηκε, φαίνονται πλήρως ενημερωμένες για τον τρόπο με τον οποίο προσδιορίζονται οι αμοιβές τους, δηλαδή μέσω εταιρικής σύμβασης, ενώ, αντίθετα, οι άντρες θεωρούν ότι το επίπεδο των αμοιβών όσων εργάζονται ως υπάλληλοι/βοηθοί προστατεύεται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση (Γράφημα 89, Παράρτημα Β).

Οι απόψεις των δύο φύλων παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές και αναφορικά με την ύπαρξη ή όχι διαφορών στη συνταξιοδότηση των δύο φύλων, όπως φαίνεται στο Γράφημα 90, Παράρτημα Β, (Ερώτηση 6.Β.8: Φύλο και διαφορές στην συνταξιοδότηση). Αν και τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες αναφέρουν σε υψηλά ποσοστά ότι δεν υπάρχουν διαφορές, ένα σημαντικό κομμάτι των γυναικών θεωρεί ότι κάποιες, έστω και μικρές διαφορές στην συνταξιοδότηση έχουν παρατηρηθεί.

Οι γυναίκες πιστεύουν πως η επαγγελματική κατάρτιση συνδέεται ελάχιστα με την αξιολόγηση και τις αμοιβές των εργαζομένων, σε μεγαλύτερο ποσοστό από ότι το πιστεύουν οι άνδρες (Ερώτηση 6.Β.10, Φύλο και σύνδεση μεταξύ παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την αξιολόγηση και τις αμοιβές, Γράφημα 91, Παράρτημα Β).

Επίσης βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες αναφορικά με τις απόψεις περί ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στην παρεχόμενη από την εταιρία επαγγελματική κατάρτιση (Γράφημα 92, Παράρτημα Β, Ερώτηση 6.Β.12, Φύλο και ίση συμμετοχή στην παρεχόμενη επαγγελματική κατάρτιση).

Επίσης παρατηρούμε στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις απόψεις τους περί συσχέτισης φύλου και αποδοτικότητας (Γράφημα 94, Παράρτημα Β, Ερώτηση 6.Γ.12, Φύλο και συσχέτισή του με την αποδοτικότητα).

Παραδόξως, δεν βρέθηκε να υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με τις απόψεις τους για το εάν οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο στην απόδοση των εργαζομένων (δείκτη x^2, Παράρτημα Γ, Ερώτηση 6.Γ.13: Φύλο και οικογενειακές υποχρεώσεις ως εμπόδιο στην εργασιακή απόδοση).

Στην Ερώτηση 6.Γ.14: Φύλο και ενδιαφέρον για εξέλιξη σε διευθυντική θέση, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στις απόψεις τους για το εάν υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε διευθυντική θέση (Γράφημα 95, Παράρτημα Β).

Υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικούς και πολιτιστικούς συλλόγους (Γράφημα, 96, Παράρτημα Β, Ερώτηση 6.Δ.2, Φύλο και συμμετοχή σε πολιτιστικούς συλλόγους). Η ίδια απάντηση δίνεται στην προσωπική συνέντευξη από άντρα εργαζόμενο:

- «Σε ότι αφορά τον πολιτιστικό τομέα οι γυναίκες παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο πάντα.
- **Συμμετέχουν όμως σε συλλόγους;**
- Πάρα πολύ.
- **Σε συνδικαλιστικές οργανώσεις;**
- Σε συνδικαλιστικές οργανώσεις περισσότερο οι άντρες».

Επίσης στην Ερώτηση: Φύλο και ίσος καταμερισμός ευθυνών μέσα στην οικογένεια υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών να πιστεύει ότι πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών (Ερώτηση 6.Δ.3, Γράφημα 97, Παράρτημα Β). Το παραπάνω αποτέλεσμα ενισχύεται και από τις απαντήσεις ανδρών εργαζομένων στο πλαίσιο προσωπικών συνεντεύξεων. Στην ίδια Ερώτηση απαντούν:

- «Η γυναίκα νομίζω ότι είναι περισσότερες ώρες στο πόδι. Δηλαδή το πρωί στη δουλειά, αργότερα θα ασχοληθεί με το σπίτι, με τη μαγειρική, με την καθαριότητα, είναι σαφώς περισσότερες ώρες στο πόδι. Από αυτή την άποψη έχει πάρα πολλές ευθύνες. Ο άνδρας θα πάρει τις αποφάσεις τις πιο δύσκολες, ίσως τις οικονομικές, δεν ξέρω.

- **Αυτό μοιραία όμως δεν είναι και ένας λόγος ο οποίος καθιστά πιο δύσκολη την καριέρα της;**
- Μια γυναίκα η οποία θέλει να κάνει καριέρα, και για να κάνει καριέρα είπαμε πως πρέπει να συμπεριφέρεται και τι ωράρια πρέπει να δουλεύει, πρέπει να κάνει θυσίες. Αντίθετα, αν μια κοπέλα από μικρή ηλικία πει ότι εγώ θέλω να παντρευτώ και να κάνω δύο τρία παιδάκια δεν μπορεί να κάνει καριέρα. Θα πάει σε μια πρωινή βάρδια ενός τηλεοπτικού ή ραδιοφωνικού σταθμού και μετά θα είναι με την οικογένειά της».

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί ότι οι γυναίκες, ανεξαρτήτου ηλικίας και μορφωτικού επιπέδου, παρουσιάζονται περισσότερο αφυπνισμένες αναφορικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα και δεν διστάζουν να αναφερθούν σε τυχόν μισθολογικές αναντιστοιχίες ή άλλου τύπου διαχωρισμούς που λαμβάνουν χώρα μέσα στην εταιρία που εργάζονται.

Η ανεξάρτητη μεταβλητή «Ηλικία» επέδειξε στατιστική σημαντικότητα με τις ακόλουθες μεταβλητές-εξειδικευμένες ερωτήσεις: επίπεδο εκπαίδευσης, γνώση ξένων γλωσσών, χρήση Η/Υ, παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, απόψεις περί του ρόλου του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών, χρήση διαδικτύου στον εργασιακό χώρο, εκπλήρωση επαγγελματικών προσδοκιών, εκπλήρωση προσδοκιών για επαγγελματική εξέλιξη, σύνδεση φύλου και επαγγελματικής εξέλιξης, σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους, θέση στην επιχείρηση, προσδιορισμός αμοιβών διευθυντών, προσδιορισμός αμοιβών ανωτέρων στελεχών, προσδιορισμός αμοιβών δημιουργών- καλλιτεχνών, σύνδεση εργασιακής απόδοσης και τρόπου αμοιβής, συνταξιοδότηση μεταξύ φύλων, αποτελεσματικότητα επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων, σύνδεση επαγγελματικής κατάρτισης, αξιολόγησης και αμοιβών, αποτελεσματικότητα τρόπου στελέχωσης επιχείρησης, αλλαγή εργασίας και παραμονή στον χώρο των Μ.Μ.Ε., εργασιακή απόδοση εκτός Μ.Μ.Ε., βαθμίδα στην επιχείρηση, σχέση ανθρώπινων σχέσεων και απόδοσης, διαφυλικές σχέσεις και στάση απέναντι στην εργασία, διαφυλικές σχέσεις και στάση των εργαζομένων, εργασιακή ικανοποίηση, φύλο και αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού, εργασιακή αξιολόγηση και επαναπροσδιορισμός επαγγελματικών προοπτικών, αξιοκρατική αξιολόγηση, φύλο και τοποθέτηση στο ίδιο πόστο, συσχέτιση φύλου και αποδοτικότητας, οικογενειακές υποχρεώσεις και εργασιακή

απόδοση, ενδιαφέρον για διευθυντική θέση, αντικείμενο εργασίας και πρόσληψη βάση φύλου, εργασιακή κουλτούρα και κοινωνικές σχέσεις, επιρροή τηλεοπτικών προτύπων, επιρροή τηλεοπτικών προτύπων από το φύλο, ελεύθερος χρόνος, συμμετοχή σε συλλόγους/σωματεία/ομάδες, και ίσος καταμερισμός ευθυνών μέσα στην οικογένεια.

Αναφορικά με τα τυπικά επαγγελματικά προσόντα των ατόμων που ανήκουν σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, τα νεαρά άτομα (20-34) παρουσιάζονται να έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από ότι τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (35-55), να χειρίζονται με μεγαλύτερη ευχέρεια την Αγγλική γλώσσα αλλά και να υπερτερούν στον χειρισμό ηλεκτρονικού υπολογιστή έναντι των μεγαλυτέρων. Επιπλέον, μεταξύ των νεαρών εργαζομένων παρουσιάζεται και συχνότερη παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, αν και η συμμετοχή παραμένει σε χαμηλά επίπεδα (Ερώτηση 7.Α.4: Ηλικία και συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, Γράφημα 101, Παράρτημα Β).

Στη χρήση των νέων τεχνολογιών είναι χαρακτηριστικό ότι ρόλος του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών θεωρείται από τα άτομα άνω των 55 ετών ως καθοριστικός, ενώ οι νεώτεροι αντιπαρέρχονται της άποψης αυτής (Ερώτηση 7.Α.3: Ηλικία και χειρισμός Η/Υ, Γράφημα 100, Παράρτημα Β).

Όλες οι ηλικιακές ομάδες, πλην των ατόμων κάτω των 25 ετών χρησιμοποιούν το διαδίκτυο σε μεγάλο βαθμό κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, γεγονός που ίσως οφείλεται στην μη επαρκή κατάρτιση των νεαρών αυτών εργαζομένων.

Η επίτευξη των επαγγελματικών προσδοκιών (Ερώτηση 7.Α.7, Γράφημα 104, Παράρτημα Β), ακολουθεί αντίστροφη πορεία από αυτή που φυσιολογικά θα αναμενόταν, αφού τα νεαρά άτομα, στη πλειοψηφία τους, θεωρούν ότι έχουν πετύχει τους περισσότερους επαγγελματικούς στόχους που έχουν θέσει, σε αντίθεση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία που εμφανίζονται περισσότερο προβληματισμένοι. Εντούτοις, οι απόψεις αντιστρέφονται στο ερώτημα περί επαγγελματικής εξέλιξης, με την οποία οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι

εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι (Ερώτηση 7.Α.9: Ηλικία και ο ρόλος του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη, Γράφημα 106, Παράρτημα Β).

Απόλυτα σύμφωνοι αναφορικά με τον ρόλο του φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη εμφανίζονται τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, ενώ οι νεαροί εργαζόμενοι εμφανίζονται πιο αβέβαιοι στο ερώτημα αυτό. Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας έχουν προφανώς παρακολουθήσει από κοντά τις πολιτικές που ακολουθούνται στις προαγωγές στο χώρο των Μ.Μ.Ε, και μπορούν ίσως να εκφράσουν μία πιο έμπειρη άποψη ως προς το ερώτημα αυτό.

Τις καλύτερες σχέσεις με τους προϊσταμένους του αντίθετου φύλου αναφέρουν ότι έχουν οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, οι οποίοι συχνά απαντούν ότι οι σχέσεις τους είναι άριστες (Ερώτηση 7.Α.10: Ηλικία και σχέσεις με ετερόφυλους προϊστάμενους, Γράφημα 107, Παράρτημα Β). Η πολυετής παραμονή στην ίδια επιχείρηση ενισχύει τη δημιουργία στενών και φιλικών δεσμών μεταξύ υφισταμένων και προϊσταμένων, γεγονός που ίσως να αποτελεί ερμηνευτικό παράγοντα των παραπάνω ευρημάτων.

Ανώτερες θέσεις στις επιχειρήσεις-Τηλεοπτικούς Σταθμούς του δείγματος, όπως για παράδειγμα θέσεις ανωτέρων στελεχών, διευθυντών και προϊσταμένων, κατέχουν σε πλειοψηφία τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, (Ερώτηση 7.Β.1: Ηλικία και θέση στην επιχείρηση, Γράφημα 108, Παράρτημα Β) ενώ τα νεαρά άτομα καταλαμβάνουν θέσεις στο δημιουργικό/καλλιτεχνικό τμήμα (Ερώτηση 7.Β.5: Ηλικία και προσδιορισμός αμοιβών των δημιουργών/καλλιτεχνών, δείκτης Cramer'sv, Γράφημα 110, Παράρτημα Β) σε τεχνικές θέσεις, αλλά και στον τομέα της δημοσιογραφίας.

Αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο προσδιορίζονται οι αμοιβές των διευθυντών και προϊσταμένων, των ανωτέρων στελεχών (Ερώτηση 7.Β.4: Ηλικία και προσδιορισμός αμοιβών των ανωτέρων στελεχών των Μ.Μ.Ε., Γράφημα 110, Παράρτημα Β) και των δημιουργών/καλλιτεχνών οι νεαροί εργαζόμενοι θεωρούν ότι το ύψος των αμοιβών τους καθορίζεται μετά από ιδιωτική διαπραγμάτευση, ενώ οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι απάντησαν ότι οι αμοιβές προσδιορίζονται είτε από την εθνική συλλογική σύμβαση είτε μέσω εταιρικής

σύμβασης. Ενδιαφέρον παρουσιάζει μία μεγάλη μερίδα των εργαζομένων άνω των 55 ετών, οι οποίοι αναφέρουν ότι δεν έχουν καμία ενημέρωση για τον τρόπο που προσδιορίζονται οι αμοιβές διαφόρων ειδικοτήτων στην επιχείρησή τους.

Επίσης, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας ανέφεραν ότι οι αμοιβές τους δεν σχετίζονται επουδενή με την εργασιακή τους απόδοση, σε αντίθεση με τους νεαρότερους σε ηλικία εργαζομένους που θεωρούν ότι η καλή επαγγελματική τους απόδοση θα αντικατοπτριστεί στο μέγεθος των αμοιβών τους (Ερώτηση 7.Β.6: Ηλικία και σύνδεση μεταξύ απόδοσης και τρόπου αμοιβής, Γράφημα 111, Παράρτημα Β).

Επιπρόσθετα, ευρέθηκε στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών, αναφορικά με τις απόψεις τους για το εάν υπάρχει διαφορά στη συνταξιοδότηση μεταξύ των δύο φύλων (Ερώτηση 7.Β.7, Ηλικία και απόψεις περί διαφορών στη συνταξιοδότηση των δύο φύλων, Γράφημα 112, Παράρτημα Β) κυρίως μεταξύ των ηλικιών 25-34 και 35-44.

Η μεταβλητή-εξειδικευμένη ερώτηση «Ηλικία» δεν επέδειξε στατιστική σημαντικότητα με καμία από τις υπόλοιπες μεταβλητές-εξειδικευμένες ερωτήσεις που εξετάσθηκαν.

Η ανεξάρτητη μεταβλητή «Εκπαίδευση-Επαγγελματική κατάρτιση», σύμφωνα με τους άντρες εργαζομένους στον χώρο των Μ.Μ.Ε., συνδέεται ελάχιστα με την εργασιακή τους αξιολόγηση και τις απολαβές τους, άποψη που βρίσκει αντίθετες τις γυναίκες, οι οποίες θεωρούν ότι η αξιολόγηση του έργου τους και συνεπώς και οι αμοιβές τους σχετίζονται σε κάποιο βαθμό με την επαγγελματική τους κατάρτιση, ή τουλάχιστον έτσι όπως αυτή προσδιορίζεται από τους ανωτέρους τους.

Ταυτόχρονα, αρκετές γυναίκες -σε αντίθεση με τους άντρες- θεωρούν ότι η ίση πρόσβαση αντρών και γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση που προσφέρει η επιχείρηση δεν έχει πλήρως επιτευχθεί, γεγονός που συνηγορεί στην υπόθεση ότι ο αποκλεισμός αυτός των γυναικών από την επαγγελματική εκπαίδευση ίσως να

συνηγορεί στα αποτελέσματα των αξιολογήσεων της εργασίας, και Επομένως, στις τυχόν μισθολογικές διαφορές, οι οποίες, αν και μη έντονες, έχουν παρατηρηθεί.

Τα δεδομένα αυτά ευρίσκονται στις απαντήσεις των ερωτήσεων 8.Α.2, Μορφωτικό επίπεδο και σύνδεση της εκπαίδευσης με το αντικείμενο εργασίας, (Γράφημα 137, Παράρτημα Β), 8.Α.3, Μορφωτικό Επίπεδο και επαγγελματικός προσανατολισμός (Γράφημα 138, Παράρτημα Β), 8.Α.4, Μορφωτικό επίπεδο και απόψεις για τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, (Γράφημα 139, Παράρτημα Β), όπου παρατηρείται στατιστικώς σημαντική διαφορά αναφορικά με το επίπεδο παρακολούθησης επαγγελματικού προσανατολισμού κατά τη διάρκεια των σχολικών χρόνων ή αργότερα και κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην επιλογή της εργασίας. Σε προσωπική συνέντευξη σε εργαζόμενη γυναίκα στην Ερώτηση: «Πιστεύεται ότι υπάρχουν πολλές γυναίκες που παρακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στο χώρο της εργασίας», δόθηκε η εξής απάντηση:

> «Ναι, αλλά ήταν πολύ μικρό, πολύ περιορισμένο, γιατί οι απαιτήσεις της δουλειάς τελικά δεν επέτρεψαν ώστε να συνεχιστεί. Αλλά οι νέες γυναίκες σήμερα νομίζω ότι είναι πολύ πρόθυμες να παρακολουθήσουν όλα αυτά και τους αρέσει να ενημερώνονται και να εξελίσσονται».

Αντίθετα με τα στερεότυπα που επικρατούν, η εργασιακή επίδοση των γυναικών δεν φαίνεται να επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τις ανθρώπινες σχέσεις που επικρατούν στον χώρο της εργασίας τους. Τυχόν συγκρούσεις, διαφωνίες, διαμάχες, εύνοιες ή προτιμήσεις παρεμβάλλονται περισσότερο στην απόδοση των αντρών, οι οποίοι δίνουν ιδιαίτερη σημασία σε τέτοιου είδους γεγονότα. Αυτό επιβεβαιώνεται και από την σχετική Ερώτηση σε προσωπική συνέντευξη με άνδρα εργαζόμενο:

> - **«Πως βλέπετε μια γυναίκα προϊστάμενη; Θετικά ή αρνητικά;**
> - Δεν την βλέπω θετικά γιατί πολλές φορές υπάρχει εμπάθεια, υπάρχει σκληρότητα, δεν υπάρχει σεβασμός στα ωράρια και στις εργασιακές συνθήκες και προκειμένου να ανέβει και άλλο μπορεί να χρησιμοποιήσει πολλά μέσα».

Παρόλα αυτά, οι άντρες αναφέρουν συχνότερα την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας, έστω και σε μικρό βαθμό, θεωρώντας ότι οι γυναίκες δεν είναι τόσο αποδοτικές όσο οι άντρες σε ορισμένες εργασιακές θέσεις.

Σε προσωπική συνέντευξη ο άνδρας ερωτώμενος απάντησε ότι:

«Στον τομέα των Μ.Μ.Ε. δεν μπορεί να είναι μια γυναίκα και μητέρα επιτυχημένη και επαγγελματίας. Εκτός αν είναι αργόμισθη. Δηλαδή αν της πούμε ότι θα είσαι στο σπίτι σου και δεν θα πηγαίνεις καθόλου στη δουλειά αλλά θα είσαι διευθύντρια».

Σε αντιπαράθεση, σε προσωπική συνέντευξη με γυναίκα εργαζόμενη στην Ερώτηση: «πως βλέπετε τις διαφυλικές σχέσεις στο χώρο της εργασίας σας» η απάντηση ήταν η εξής:

«Θα έλεγα ότι είναι πολύ μεγάλος ο ανταγωνισμός. Και ο ανταγωνισμός μεγαλώνει μέρα με τη μέρα λόγω της δύσκολης οικονομικής συγκυρίας και της ανεργίας. Επιπλέον, ο χώρος αντιμετωπίζει πραγματικά προβλήματα…. Όλοι είναι σε μια δύσκολη κατάσταση και μπορείς να συγχωρήσεις έτσι περίεργες συμπεριφορές. Είναι τελείως θέμα συγκυριακό το πώς συνεργάζεσαι και το πώς από τη μια μέρα στην άλλη μπορούν να αλλάξουν τα πάντα στις σχέσεις».

Οι απόψεις των γυναικών εδώ είναι κατηγορηματικές: Οι εργαζόμενες στον χώρο των Μ.Μ.Ε. θεωρούν κατά πλειοψηφία ότι η εργασιακή απόδοση δεν σχετίζεται με το φύλο του εργαζομένου, αντιθέτως, υποστηρίζουν ότι άλλοι παράγοντες οδηγούν σε μειωμένη απόδοση, όπως για παράδειγμα οι αυξημένες υποχρεώσεις- όχι απαραιτήτως οικογενειακές με τη στενή έννοια του όρου- έξω από τον χώρο εργασίας, όπως θα δούμε παρακάτω.

Στατιστικώς σημαντική διαφορά βρίσκουμε μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης, όσον αφορά την εκπλήρωση των επαγγελματικών προσδοκιών τους (Ερώτηση 8.Α.10, Γράφημα 145, Παράρτημα Β).

Επίσης υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης σχετικά με τις απόψεις τους για το κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη στον εργασιακό χώρο (Ερώτηση 8.Α.12, Γράφημα 147, Παράρτημα Β). Αυτό επιβεβαιώνεται και από την σχετική Ερώτηση σε προσωπική συνέντευξη με άνδρα εργαζόμενο:

- **«Πιστεύεται ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη στον εργασιακό χώρο;**
- Πιστεύω ότι ανάμεσα σε έναν άντρα καλό επαγγελματία και σε μια γυναίκα η οποία είναι όμορφη, τσαχπινούλα ή πεταχτούλα πιο πολλές ευκαιρίες έχει η γυναίκα».

Επιπλέον, σημαντική διαφορά βρίσκουμε στο μορφωτικό επίπεδο και στις σχέσεις και απόψεις για ετερόφυλους προϊστάμενους (Ερωτήσεις 8.Α.13, Γράφημα 148, Παράρτημα Β, και 8.Α.14, Γράφημα 149, Παράρτημα Β).

Στη σύνδεση του διαφορετικού επιπέδου εκπαίδευσης και του προσδιορισμού των αμοιβών βρίσκουμε να υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά. Στις αμοιβές α) διευθυντών / προϊστάμενων (Ερώτηση 8.Β.2, Γράφημα 151, Παράρτημα Β), β) στελεχών δημοσιογράφων (Ερώτηση 8.Β.3, Γράφημα 152, Παράρτημα Β), γ) ανωτέρων στελεχών (Ερώτηση 8.Β.4, Γράφημα 153, Παράρτημα Β), δ) δημιουργών καλλιτεχνών (Ερώτηση 8.Β.5, Γράφημα 154, Παράρτημα Β) και ε) υπαλλήλων βοηθών (Ερώτηση 8.Β.6, Γράφημα 155, Παράρτημα Β) υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης και το πώς προσδιορίζονται οι αμοιβές τους (Εθνική Συλλογική Σύμβαση, Εταιρική Σύμβαση, Ιδιωτική Διαπραγμάτευση).

Βλέπουμε ότι η μεταβλητή φύλο έχει τη μεγαλύτερη σημαντικότητα στην έρευνα. Επίσης, σε δύο άλλες παραμέτρους στις ερωτήσεις απαντήσεων (Ερώτηση 8.Β.26) όσον αφορά τις απόψεις των εργαζομένων για το εάν οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο για την ίση απόδοση των εργαζομένων, εμφανίζεται στατιστικών σημαντική διαφορά σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο των ατόμων (Γράφημα 175, Παράρτημα Β).

Επιπρόσθετα, υπάρχει σημαντική διαφορά για το εάν σε περίπτωση πρόσληψης στο αντικείμενο εργασίας επηρεάζει την επιλογή προσωπικού ως προς το φύλο το επίπεδο εκπαίδευσης (Ερώτηση 8.Β.27, Γράφημα 176, Παράρτημα Β).

Επίσης, σημαντική διαφορά μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης παίζει ο ρόλος των τηλεοπτικών προτύπων που επηρεάζονται από το φύλο (Ερώτηση 8.Β.30, Γράφημα 179, Παράρτημα Β).

Σημαντικότητα έχει και η επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στην συμμετοχή των ατόμων σε πολιτιστικούς και συνδικαλιστικούς συλλόγους (Ερώτηση 8.Γ.3, Γράφημα 182, Παράρτημα Β) και στις απόψεις τους για τον ίσο καταμερισμό μέσα στην οικογένεια (Ερώτηση 8.Γ.4, Γράφημα 183, Παράρτημα Β).

Σε προσωπική συνέντευξη με γυναίκα εργαζόμενη, στην Ερώτηση: «στον τομέα του management, της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων, δηλαδή της αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού, το ένα θέμα είναι ή αξιοκρατία και το άλλο το φύλο, κατά πόσο αυτό επηρεάζει και σε τι βαθμό; Δηλαδή αξιοκρατία, εκπαίδευση, προσόντα και από την άλλη σχέσεις των φύλων» δίνεται η παρακάτω απάντηση:

«Αρκεί να σας πω ότι στη δημοσιογραφία ποτέ δεν βλέπουμε βιογραφικό. Που σημαίνει ότι όταν επιλέγουν έναν άνθρωπο για να εργαστεί σε μια συγκεκριμένη θέση φτάνει μόνο ότι έχει δουλέψει κάπου αλλού ή ότι τον έχει συστήσει κάποιος άνθρωπος. Δεν ζητάει κανείς βιογραφικό και δεν παίζει κανένα ρόλο το βιογραφικό. Τώρα με το φύλο πάλι είναι αυτό που σας είπα νωρίτερα. Ότι θεωρούν πιο ευέλικτο έναν άνδρα, ακόμη ισχύει αυτό, στο να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της δουλειάς αυτής. Και είναι και πιο εύκολο σαν εικόνα, δηλαδή έχουμε συνηθίσει πολύ από την τηλεόραση την ανδρική εικόνα, την έχουμε συνδέσει με την εγκυρότητα πιο πολύ, με τη σοβαρότητα και λοιπά».

Η επαγγελματική εξέλιξη είναι πρωταρχικός στόχος και των δύο φύλων, εντούτοις, οι άντρες θεωρούν σε μεγαλύτερο ποσοστό ότι δεν υπάρχει ίσο ενδιαφέρον για εξέλιξη σε διευθυντική θέση, μεταξύ των δύο φύλων. Θεωρούν, δηλαδή, ότι οι γυναίκες δεν διαμορφώνουν τη καριέρα τους με στόχο την κατάληξη σε μία θέση εξουσίας, αν και οι ίδιες οι εργαζόμενες στα Μ.Μ.Ε. αναφέρουν το ίδιο ενδιαφέρον για μία τέτοιου τύπου εξέλιξη.

Αναφορικά με τη συμμετοχή σε πολιτιστικούς, κοινωνικούς ή συνδικαλιστικούς συλλόγους ή άλλου τύπου ομάδες, οι άντρες φαίνεται να λαμβάνουν μέρος σε μεγαλύτερο ποσοστό από ότι οι γυναίκες συνολικά, γεγονός όμως που θα πρέπει να εξεταστεί σε συνδυασμό με την άποψη αντρών και γυναικών περί ίσου καταμερισμού των υποχρεώσεων και ευθυνών μέσα στην οικογένεια. Η πολλαπλότητα των ρολών στους οποίους καλείται να ανταποκριθεί μία σύγχρονη εργαζόμενη γυναίκα, ίσως να είναι ανασταλτικός παράγοντας για την ενασχόλησή της με τα κοινά. Πράγματι, οι εργαζόμενες γυναίκες στον χώρο των Μ.Μ.Ε. ζήτησαν στην συντριπτική τους πλειοψηφία ίσο καταμερισμό των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ των δύο συζύγων, ενώ το ποσοστό των αντρών με την ίδια άποψη ήταν σημαντικά μικρότερο, γεγονός που καταδεικνύει την άνιση κατανομή των ευθυνών που ακόμα χαρακτηρίζει την σύγχρονη ελληνική οικογένεια, η οποία εντούτοις αποτελείται από συζύγους με την ίδια ή παρόμοια οικονομική συνεισφορά.

Η επίδραση της εικόνας της τηλεόρασης και ο εν γένει εργασιακός χώρος των Μ.Μ.Ε. φαίνεται να αναπαράγει τα κατεστημένα μοντέλα ανάπτυξης και μέσα από τις απαντήσεις γυναικών δημοσιογράφων κατά τη διάρκεια προσωπικών συνεντεύξεων:

- **«Κατά πόσο η κυρίαρχη ιδεολογία της κοινωνίας αντικατοπτρίζεται στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωση;**
- Ναι, βεβαίως αντικατοπτρίζεται, και στη Ελλάδα έχουμε την ευκολία να μην κάνουμε μεγάλες προσπάθειες να ανατρέψουμε, να δώσουμε καινούργια πράγματα

στο κοινό. Έχουμε μια ευκολία και πάμε πάντα σε πετυχημένες συνταγές μέχρι αυτές να τις ξεράσει η ίδια η κοινωνία.

- **Δηλαδή υπάρχει μια επανάληψη του στερεοτύπου, των κατεστημένου;**
- Βεβαίως, βεβαίως, και δεν το έχουμε αποφύγει, και κανείς δεν το έχει προσπαθήσει αυτό, ούτε και οι ίδιες οι γυναίκες που θα είχαν την ευκαιρία και έχουν έτσι και έναν πιο ουσιαστικό ρόλο και έναν δυναμικό ρόλο που μπορούν να κινήσουνε πράγματα όπως και οι αρχισυντάκτες και οι διευθυντές».

Αποκωδικοποιώντας τις απαντήσεις μεταφερόμαστε σε αναφορές του Bourdieu (1998) όπως σε εκείνη της συμβολικής βίας, η οποία ασκείται με τη σιωπηρή συνενοχή εκείνων που την υφίστανται και συχνά εκείνων που την ασκούν, εφόσον ούτε οι μεν ούτε οι δε έχουν επίγνωση ότι την ασκούν ή την υφίστανται. Ετσι, αποδίδεται μια σειρά μηχανισμών οι οποίοι συντελούν ώστε η τηλεόραση να ασκεί μια ιδαίτερα «ολέθρια μορφή συμβολικής βίας» στα πλαίσια των κοινωνικών σχέσεων και, πιο συγκεκριμένα, στα πλαίσια των σχέσεων επικοινωνίας.

Η μεταβλητή-εξειδικευμένη ερώτηση «Φύλο» δεν επέδειξε στατιστική σημαντικότητα με καμία από τις υπόλοιπες μεταβλητές που εξετάσθηκαν.

Η ανάλυση των στατιστικών αποτελεσμάτων αποκαλύπτει με εμπειρικό τρόπο αυτό που έχει διαπιστωθεί σε διάφορους τομείς στην Ελλάδα: Την αναβάθμιση του ρόλου των γυναικών και την αντίστοιχη εσωτερίκευση της σπουδαιότητας τους στο εργασιακό γίγνεσθαι. Παρατηρείται από τα δεδομένα της έρευνας ότι η εργασιακή ταυτότητα των γυναικών ελάχιστα διαφέρει από αυτή των ανδρών συναδέλφων. Μεταβλητές που παλιότερα συστηματικά επέφεραν στατιστικώς σημαντικές διαφορές εις βάρος των γυναικών, όπως η επαγγελματική ανέλιξη, η θέση στην επιχείρηση, ο προσδιορισμός των αμοιβών, η συνταξιοδότηση, η κατάρτιση, η αποδοτικότητα, η εργασιακή ικανοποίηση, ο ηγετικός ρόλος και η διαχείριση του ελεύθερου χρόνου, στο χώρο των ΜΜΕ φαίνεται ότι τείνουν να εξομαλυνθούν.

Η εξομοίωση των στάσεων για την εργασία μεταξύ των δύο φύλων καταδεικνύεται από το γεγονός ότι ελάχιστοι παράγοντες παρουσιάζουν στατιστική σημαντικότητα, ενώ στους περισσότερους η συχνότητα και το είδος των απαντήσεων δεν διαφοροποιείται από άνδρες ή γυναίκες. Εν τούτοις, οι παρατηρούμενες αποκλίσεις στα ποσοστά στις μεταβλητές που εξετάστηκαν, οι οποίες αναλύθηκαν διεξοδικά στο προηγούμενο κεφάλαιο, οφείλονται στη συστηματική επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής ‘φύλο’ στις απόψεις και στάσεις των αντρών που ακόμα

υιοθετούν τα παραδοσιακά αλλά παρωχημένα στερεότυπα περί ύπαρξης «ισχυρού» και «ασθενούς» φύλου.

Η μεταβλητή-εξειδικευμένη ερώτηση «Επίπεδο Εκπαίδευσης» δεν επέδειξε στατιστική σημαντικότητα με καμία από τις υπόλοιπες μεταβλητές που εξετάσθηκαν.

5.2.2 Περίληψη, Συμπεράσματα-Προτάσεις

Η διατύπωση των υποθέσεων εργασίας και ο συνολικός σχεδιασμός της έρευνας στηρίχθηκαν σε συγκεκριμένες θεωρίες της κοινωνικοποίησης και απόκτησης των κοινωνικών ρόλων. Επιπλέον η συνολική θεωρητική προσέγγιση ερμηνεύει τη διαδικασία απόκτησης των κοινωνικών ρόλων σε σχέση με την εξέλιξη του ατόμου και τη συγκρότηση της προσωπικότητάς του μέσα από συγκεκριμένα στάδια ζωής όπως είναι η βρεφική ηλικία, η εφηβεία και η ενηλικίωση. Οι θεωρίες της κοινωνικοποίησης που παρουσιάστηκαν βασίζονται σε θεωρίες της ψυχολογίας και της κοινωνικής ψυχολογίας και αποτυπώνουν την σημαντικότητα της οικογένειας, της εκπαίδευσης και της εργασίας στη διαμόρφωση ενός συστήματος που μετατρέπει το βιολογικό φύλο σε κοινωνικό και την αναπαραγωγή στερεοτύπων ως προς τους «διακριτούς» ρόλους των δύο φύλων στην κοινωνία.

Πρόσφατα, ο Αλτουσέρ, τοποθέτησε τα Μέσα μαζί με την οικογένεια, την εκκλησία και το εκπαιδευτικό σύστημα που όρισε ως «Ιδεολογικούς Μηχανισμούς του Κράτους» (Κομνηνού, 1998).

Επιπρόσθετα, η *κοινωνική διαστρωμάτωση*, η *κοινωνική θέση*, η *κοινωνική τάξη* και η *εκπαίδευση* αποτέλεσαν τα βασικά εννοιολογικά εργαλεία στη προσπάθεια διερεύνησης αξιών, αντιλήψεων και στάσεων έναντι του φύλου που συγχρόνως φαίνεται να καθορίζουν την επιλογή του ατόμου ως προς το επάγγελμά του καθώς επίσης και την πορεία και εξέλιξή του μέσα σε αυτό. Επιπλέον, οι έρευνες που έγιναν σε διάφορες χώρες του κόσμου αλλά και στην Ελλάδα και οι οποίες παρουσιάστηκαν προηγουμένως, δείχνουν ότι οι γυναίκες πλην ελαχίστων εξαιρέσεων περιορίζονται κυρίως στις χαμηλόβαθμες διοικητικές θέσεις στα Μ.Μ.Ε. ανά τον κόσμο.

Η θεματική της έρευνας επικεντρώθηκε σε δύο κυρίως άξονες. Ο πρώτος αφορούσε τη διερεύνηση στάσεων και αντιλήψεων ως προς τις σχέσεις των δύο φύλων στο χώρο των Μ.Μ.Ε. και η οποία απευθυνόταν σε άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους σε τηλεοπτικούς σταθμούς. Ο δεύτερος άξονας αφορούσε μια έρευνα στη διοίκηση των επιλεγμένων τηλεοπτικών σταθμών με στόχο των καθορισμό των παραγόντων που επηρεάζουν αρνητικά την εξέλιξη και επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις συγκεκριμένες επιχειρήσεις ώστε να αποτυπωθούν τα στερεότυπα των

ρόλων που κυριαρχούν στην οργανωτική δομή των Μ.Μ.Ε. έτσι όπως εκφράζονται από τις σχέσεις φύλου και εξουσίας και δύναμης. Πέρα από τα στερεότυπα των ρόλων βασικά στοιχεία ενδιαφέροντος της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν η κοινωνική διαστρωμάτωση, η εκπαίδευση και η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση ενηλίκων που φαίνεται να αποτελούν τις κύριες συνιστώσες του φαινομένου της εξέλιξης των γυναικών σε υψηλές διοικητικές θέσεις.

Από τα αποτελέσματα της εμπειρικής δειγματοληπτικής έρευνας προκύπτει ότι η συμμετοχή των γυναικών που εργάζονται στα Μ.Μ.Ε., ακόμη και αυτή των Ελληνίδων δημοσιογράφων, είναι χαμηλή γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τα αποτελέσματα άλλων ερευνών όπως είναι η έρευνα της Margaret Gallgher (1983) για λογαριασμό της UNESCO καθώς επίσης και από τα στοιχεία μεγάλων τηλεοπτικών σταθμών όπως το BBC. Παράλληλα, ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει το δημοσιογραφικό επάγγελμα σήμερα είναι η εργασιακή αταξία που επικρατεί στο χώρο και σχετίζεται γενικότερα με την επικράτηση εξοντωτικών ωραρίων, την εργοδοτική αυθαιρεσία και την ανασφάλιστη εργασία. Αυτά τα αποτελέσματα συμφωνούν με τα ευρήματα άλλων ερευνών που έχουν διεξαχθεί στον δημοσιογραφικό κόσμο όπως για παράδειγμα η σχετικά πρόσφατη έρευνα της εταιρείας VPRC που διενήργησε για λογαριασμό της ΕΔΕΔ στα πλαίσια της ελληνικής συμμετοχής στο Πρόγραμμα «So now you know…», με εταίρους από την Ιταλία και την Ισπανία, την ΔΕΠΚΑ και την Ένωση Ιδιοκτητών Ημερησίων Επαρχιακών Εφημερίδων.

Ακόμη μια διάσταση της γυναικείας απασχόλησης αφορά στο πρόβλημα των χαμηλών αμοιβών, το οποίο σε συνάρτηση με την εργασιακή αταξία φαίνεται να προβληματίζει ιδιαιτέρως τις γυναίκες εργαζόμενες στα Μ.Μ.Ε..

Τα αποτελέσματα της έρευνας υποδεικνύουν επίσης ότι υπάρχει διαφορά σε σχέση με το φύλο όσον αφορά τα κριτήρια επιλογής και πρόσληψης ατόμων στους τηλεοπτικούς σταθμούς. Ιδιαίτερο μάλιστα ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η αξιολόγηση προσωπικού δεν γίνεται καθόλου ή γίνεται σε μικρό βαθμό με αξιοκρατικά κριτήρια. Η άποψη αυτή αφήνει να αιωρείται η αντίληψη ότι η επιλογή, η αξιολόγηση και η προώθηση ατόμων σε υψηλές διοικητικές θέσεις σε συνάρτηση με το φύλο περισσότερο σχετίζονται με άτυπες διαδικασίες και λιγότερο με τυπικά αξιολογικά κριτήρια επιλογής.

Όπως αναφέρει και η Στρατηγάκη (1996) «ο ρόλος των άτυπων σχέσεων, που αναπτύσσονται είτε γύρω από το αντικείμενο της εργασίας είτε σε προσωπικό

επίπεδο, συχνά υποεκτιμάται στις αναλύσεις των συνθηκών εργασίας, ενώ δεν αναγνωρίζεται η συμβολή του στη διαμόρφωση της καθημερινής πραγματικότητας της εργασίας».

Ακόμη, η πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι το φύλο δεν επηρεάζει τη διαχείριση και αξιολόγηση ανθρωπίνου δυναμικού. Αντίθετα, η εκπαίδευση φαίνεται να σχετίζεται και να επηρεάζει σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι το φύλο τις απόψεις των ατόμων σχετικά με το κατά πόσο η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια. Συνεπώς, η εκπαίδευση φαίνεται ότι είναι πιο δυνατή μεταβλητή από ότι το φύλο. Παράλληλα, τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες εκτιμούν ότι δεν υπάρχει ισότητα ευκαιριών ως προς την εξέλιξη τους στο επάγγελμα.

Στο πλαίσιο διερεύνησης της σημασίας της εκπαίδευσης ως προς την εξέλιξη καριέρας συμπεριλάβαμε ερωτήσεις που εξετάζουν τις στάσεις των εργαζομένων ως προς τη δια βίου εκπαίδευση και την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Ειδικότερα, οι γυναίκες παρουσιάζουν μια αρκετά θετική στάση όσον αφορά τα ενδοεπιχειρισιακά προγράμματα κατάρτισης σε σχέση με τους άνδρες. Ταυτόχρονα, αρκετές γυναίκες – σε αντίθεση με τους άνδρες- πιστεύουν ότι δεν έχει ακόμη επιτευχθεί η ισότιμη πρόσβαση ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση που προσφέρει η επιχείρηση.

Επιπλέον, πολλές από τις γυναίκες που εργάζονται στα Μ.Μ.Ε. αισθάνονται ότι ο αποκλεισμός τους από την επαγγελματική εκπαίδευση συναρτάται και με τις μισθολογικές διαφορές που έχουν παρατηρηθεί μεταξύ ανδρών και γυναικών. Από την άλλη μεριά, ο μικρός αριθμός συμμετοχής των γυναικών στα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ενδεχομένως να σχετίζεται και με τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις που έχουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες. Ακόμη η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα κατάρτισης πιθανόν να σχετίζεται με το κατά πόσο οι ίδιες οι γυναίκες έχουν επιδιώξεις καριέρας. Αν και η επαγγελματική εξέλιξη φαίνεται να αποτελεί πρωταρχικό στόχο και για τα δύο φύλα, εντούτοις, πολλοί άνδρες θεωρούν ότι το ενδιαφέρον για εξέλιξη σε διευθυντική θέση δεν είναι το ίδιο μεταξύ των δύο φύλων καθώς εκτιμούν ότι οι γυναίκες δεν διαμορφώνουν την καριέρα τους με στόχο την κατάληξη σε μια θέση εξουσίας.

Συνεπώς, το ζήτημα που προκύπτει είναι αν οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ρόλους των φύλων που επικρατούν τόσο στο κατώτερο προσωπικό όσο και στη διοίκηση των τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζουν την στάση των γυναικών και το

βαθμό συμμετοχής τους σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτό το τελευταίο είναι ιδιαιτέρως σημαντικό καθώς τα Μ.Μ.Ε. δημιουργούν εικόνες και πρότυπα μέσα από τα οποία ενδεχομένως να αναπαράγονται τα παραδοσιακά στερεότυπα που σχετίζονται με την θέση της γυναίκας στην κοινωνία και τις σχέσεις των δύο φύλων. Μάλιστα οι γυναίκες του δείγματος εμφανίζονται στη πλειοψηφία τους δυσαρεστημένες από τον τρόπο με τον οποίο τα Μ.Μ.Ε. προβάλουν το «γυναικείο φύλο». Όμως η μελέτη του φύλου και των Μ.Μ.Ε. δεν έχει αναπτυχθεί συστηματικά στην Ελλάδα.

Ένα ακόμη από τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας είναι ότι οι γυναίκες δεν φαίνεται να είναι αρκετά συνειδητοποιημένες όσον αφορά τη θέση και το ρόλο τους μέσα στην κοινωνία. Τελικώς μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ενώ οι γυναίκες απέκτησαν πολιτικά, νομικά, εκπαιδευτικά και εργασιακά δικαιώματα, δεν έχουν πλήρως ενστερνιστεί την ιδέα της ισότητας. Σύμφωνα με την Γ. Παπαγεωργίου το πρόβλημα εντοπίζεται κυρίως στο διπλό ρόλο που εξακολουθούν να έχουν οι γυναίκες, δηλαδή να εργάζονται έξω από το σπίτι και να είναι υπεύθυνες για τη φροντίδα των παιδιών (Ελευθεροτυπία, 5.11.04).

Σε μια μεταβαλλόμενη εργασιακή πραγματικότητα η μελέτη ζητημάτων τα οποία σχετίζονται με την πρόσβαση και ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας χρήζει οπωσδήποτε περαιτέρω διερεύνησης. Στη περίπτωση των Μ.Μ.Ε. πιστεύουμε ότι θα είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον να μελετηθεί η δομή της λειτουργίας του συγκεκριμένου εργασιακού χώρου και κυρίως οι άτυπες σχέσεις εργασίας. Όπως έχει ήδη αναφερθεί η υπάρχουσα δομή λειτουργίας των Μ.Μ.Ε. μέσα στον ευρύτερο κοινωνικό σχηματισμό, σε μεγάλο βαθμό φαίνεται να εμποδίζει την ανέλιξη των γυναικών σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις.

Οι τυπικές και άτυπες σχέσεις που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου και τις συνεντεύξεις των εργαζομένων μέσα από μηχανισμούς όπως καταμερισμός εργασίας, διαχωρισμός γυναικείων και ανδρικών θέσεων εργασίας και ιεράρχησης, οι διακρίσεις που υπάρχουν ανάμεσα στα φύλα, τα άτυπα κριτήρια που υπάρχουν ανάλογα με τον εργασιακό χώρο, τα στερεότυπα που διαχέονται, το σύστημα προαγωγών, τα κριτήρια αξιολόγησης, είναι στοιχεία αλληλεπίδρασης και διαμόρφωσης των αποτελεσμάτων.

Οι εξαρτήσεις από το κράτος, οι πελατειακές σχέσεις προσλήψεων με συμβάσεις ή όχι, και κυρίως σε περιόδους πολιτικών αλλαγών και εκλογικών περιόδων, επηρεάζουν τη δομή λειτουργίας των Τηλεοπτικών Σταθμών.

Με τη μετατροπή της Κρατικής Ραδιοφωνίας σε ΕΡΤ-Α.Ε. και την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου της ΕΤ1 και ΝΕΤ έχουμε κάποιες διαφοροποιήσεις στα πλαίσια της ευρείας εξέτασης αλλά ακόμη υπάρχει το καθεστώς της υπαγωγής των σταθμών στην κρατική εξάρτηση και πολιτική.

Βασικό στοιχείο μέχρι τώρα ήταν η προτίμηση της πρόσληψης συγγενών-τέκνων των υπαλλήλων με ευνοϊκούς όρους στους Κρατικούς Τηλεοπτικούς Σταθμούς.

Εκπαιδευτικά Κέντρα για ενδο-επιχειρησιακή εκπαίδευση διαθέτουν οι μεγάλοι τηλεοπτικοί σταθμοί όπως ΕΤ1 και ΑΝΤ1 στα οποία υπάρχει δια βίου εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση.

Οι κρίσεις και οι προαγωγές συνήθως γίνονται στο πλαίσιο των ιεραρχικών σχέσεων και κοινωνικών συναναστροφών που αναπτύσσονται στον εργασιακό χώρο.

Τέλος, οι ρυθμίσεις για την επίτευξη της εργασιακής ισότητας αφορά:

- Τις θεσμικές αλλαγές, καθεστώς λειτουργίας, management, ελαστικό ωράριο, τρόπος προσλήψεως, μισθολογικές κατηγορίες, Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις, άδειες και λοιπά.
- Τις κοινωνικές παροχές, λειτουργία παιδικών σταθμών, κέντρων δημιουργικής απασχόλησης, πολιτικές επιδομάτων για τη εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Τις οικονομικές ρυθμίσεις, μισθολόγιο, φορολογικά κίνητρα, ασφαλιστικό, επιδόματα .
- Τη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά πολιτικά και πολιτισμικά δρώμενα και εν γένει στα κέντρα λήψεως αποφάσεων.

Η έρευνα λοιπόν θα πρέπει να στοχεύει στην ανάδειξη των προβλημάτων έτσι ώστε να γίνουν οι απαραίτητες τροποποιήσεις στο ισχύον σύστημα λειτουργίας των Μ.Μ.Ε. που θα περιλαμβάνουν τομείς ανατροφοδότησης και ευαισθητοποίησης αποδεχόμενες τις βασικές πολιτικές και κοινωνικές ανάγκες της εποχής.

Επιπλέον θα ήταν εξαιρετικά ενδιαφέρον να μελετηθεί το σύνολο των τηλεοπτικών σταθμών της χώρας έτσι ώστε εκτός από τα δυο μεγάλα πολεοδομικά συγκροτήματα Αθήνας-Θεσσαλονίκης να συμπεριληφθούν και οι επαρχιακοί σταθμοί που λειτουργούν στα πλαίσια των μικρότερων αστικών κέντρων και των τοπικών κοινωνιών.

Επιπλέον, θα πρέπει να διερευνηθεί η εικόνα των δυο φύλων όπως προβάλλεται από τα Μ.Μ.Ε. και τι στερεότυπα αυτή αναπαράγει. Είναι ευρύτερα γνωστό ότι τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης αποτελούν βασικό μέσο μετάδοσης κοινωνικών μηνυμάτων, αλλά και επιρροής στη διαμόρφωση της κοινωνικής συνείδησης για τη θέση και τους ρόλους των δύο φύλων μέσα στην Ελληνική κοινωνία. Όπως ακριβώς συμπεραίνει και η Δουλκέρη (1992) υπάρχει μια απουσία της γυναικείας προσωπικότητας από τις τηλεοπτικές σειρές καθώς οι γυναίκες υπάρχουν κατά κανόνα στη «σκιά» του άνδρα. Επιπλέον, ο γάμος, η οικογένεια θεωρούνται σημαντικές «αξίες» για τις γυναίκες και διαρκώς αναπαράγονται από τα Μ.Μ.Ε.. Μια τέτοια διερεύνηση θα μπορούσε να συνδυαστεί με ποιοτικές προσεγγίσεις και συσχετισμούς όσον αφορά τις «πολιτικές αναπαράστασης» (politics of representation) σχετικά με το φύλο στα Μ.Μ.Ε.

Λόγω της αλματώδους ανάπτυξης των Μ.Μ.Ε. τα τελευταία χρόνια, και δη της τηλεόρασης, η ανάλυση της δομής και λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων με τον καταμερισμό εργασίας ανδρών και γυναικών αποτελεί ένα παράδειγμα ερευνητικής αναζήτησης.

Οι δράσεις στις οποίες θα πρέπει να επικεντρώσουμε τις πολιτικές ανάπτυξης σε τοπικό, εθνικό, ευρωπαϊκό κιαι διεθνές επίπεδο έχουν σχέση με την πολιτική της παγκοσμιοποίησης όπου συντελούνται πολιτικές αναδιάρθρωσης οικονομικών και πολιτικών παραγόντων, πολιτικές, που έχουν συνέπειες στην αποδιάρθρωση του κοινωνικού κράτους και που θύματα κυρίως είναι οι γυναίκες.

Στην κοινωνιολογία μαθαίνει κανείς ότι οι άνδρες ή οι γυναίκες φέρουν βέβαια ευθύνη των πράξεών τους, όμως οι δυνατότητες και οι αδυναμίες τόσο των μεν όσο και των δε καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από τη δομή στην οποία εντάσσονται καθώς και από τη συγκεκριμένη θέση που καταλαμβάνουν σε αυτή τη δομή.

«Όσο προάγεται η ανάλυση ενός περιβάλλοντος τόσο περισσότερο τείνει να απαλλάξει τα άτομα από την ευθύνη τους - χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δικαιολογεί και οτιδήποτε συμβαίνει – και όσο περισσότερο γίνεται κατανοητός ο τρόπος με τον

οποίο λειτουργεί το περιβάλλον, τόσο περισσότερο γίνεται επίσης κατανοητό ότι οι άνθρωποι που συμμετέχουν σε αυτό είναι εξίσου χειραγωγημένοι όσο και χειραγωγοί. Χειραγωγούνται μάλιστα πολύ καλύτερα, συνήθως, όσο περισσότερο χειραγωγημένοι είναι οι ίδιοι και όσο μικρότερη επίγνωση έχουν ότι χειραγωγούνται» (Bourdie, 1998).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Αντωνοπούλου Χρ., (1999) *Κοινωνικοί ρόλοι των δύο φύλων,* Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.

Bottomore, T.B., (1974), *Κοινωνιολογία. Κεντρικά Προβλήματα και Βασική Βιβλιογραφία*, Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

Bourdieu P., (1998), *Για την τηλεόραση,* Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

- (1999) *Η ανδρική κυριαρχία,* Αθήνα: Εκδόσεις Στάχυ.

- (2002), *Η διάκριση. Κοινωνική κριτική της καλαισθητικής κρίσης.* Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκης.

- (2002) *Πρακτικοί Λόγοι για τη Θεωρία της Δράσης,* Αθήνα: Εκδόσεις Πλέθρον.

Boudon R., (1973)., *L' inegalite de chances: la mobilite sociale dans le societes industrielles,* L' Armand Colin, Paris βλ. Ν. Κατριβέσης (2004) *Κοινωνιολογική Θεωρία,* Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

Γεωργούλας, Α., (1997), *Τροχιές σε Σύμπτωση,* Αθήνα, Gutenberg.

Γεώργας Δημήτριος & Παπασυλιανού Α. (1993) - *Επιπολιτισμός Ποντίων και Βορειοηπειρωτών στην Ελλάδα – Ψυχολογικές διεγέρσεις προσαρμογής.* Γενική Γραμματεία Απόδημου Ελληνισμού, Αθήνα.

Cohen, L. and Manion, L., (1994), *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας,* Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Δαράτος, Γ. και Κοσμά, Κ., (2004) «Στο περιθώριο οι γυναίκες», ΕΘΝΟΣ 15.09.04.

Δουλκέρη, Τ., (1992), *Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και Ισότητα των Δύο Φύλων. (Μια πρώτη θεωρητική προσέγγιση και εμπειρική έρευνα)*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήσης.

ΕΔΕΔ και ΙΟΜ, (1998), «Η θέση της Ελληνίδας δημοσιογράφου σήμερα», Δεκέμβριος 1998.

ΕΔΕΔ και VPRC, (2002) «Οι Έλληνες/ίδες δημοσιογράφοι κρίνουν το επάγγελμά τους και την ποιότητα της παρεχόμενης ενημέρωσης στη χώρα μας», Φεβρουάριος 2002.

Εθνική Έκθεση της Ελλάδας στον ΟΗΕ για την εφαρμογή του «Προγράμματος Δράσης» της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις Γυναίκες, Αθήνα, Δεκέμβριος 1999.

Ελευθεροτυπία (2004) «Η ισότητα ως βίωμα», Ελευθεροτυπία 5.11.04.

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Ίσες ευκαιρίες στους ευρωπαϊκούς ραδιοτηλεοπτικούς σταθμούς*, 1995.

Εφημ. Απογευματινή (2004) «Πιο πολλές γυναίκες σε θέσεις διευθυντών», Απογευματινή, 26.9.2004.

Εφημ. Αυριανή (2005) «Μέτρα για την ισότητα των δύο φύλων στην Ε.Ε.», Αυριανή, 9.6.2005.

Ινστιτούτο Οπτικοακουστικών Μέσων, *Οι τάσεις των Μ.Μ.Ε. στην Ελλάδα,* Ιούνιος 1997, Αθήνα.

Κατριβέσης, Ν., (2004) *Κοινωνιολογική Θεωρία,* Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2003) *Ίση Αμοιβή: Προσοχή στο Κενό,* Αθήνα**.**

Καϊτανίδη, Μ., (2004), «Σε… 'δυο βάρκες' η ζωή της σύγχρονης Ελληνίδας: Πιο ανεξάρτητες, δραστήριες και δυναμικές αλλά με το δίλημμα καριέρα ή οικογένεια να τις βαρύνει», ΤΑ ΝΕΑ, 14-15.08.04.

Καλαματιανού, Α., *Κοινωνική Στατιστική, Μέθοδοι Μονοδιάστατης Ανάλυσης*, Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλης.

Καράγιωργας, Σ., και συν., (1990), Αθήνα, Εκδόσεις Ε.Κ.Κ.Ε.

Κάτος, Γ., *Στατιστική*, Αθήνα: Εκδόσεις Παρατηρητής.

Κίτσος, Χ., (1996), *Υπολογιστική Στατιστική*, Αθήνα: Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών.

- (1991), Εισαγωγή στην Εφαρμοσμένη Στατιστική, Αθήνα: Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών

Κομνηνού, Μ., και Λυριτζής, Χρ. (1998), *Κοινωνία, Εξουσία και Μ.Μ.Ε.,* Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήσης.

Κουβέλη Α., (1992), *Κοινωνικοοικονομική Ανισότητα στον Τομέα της Στέγασης,* Αθήνα: Εκδόσεις ΕΚΚΕ.

Κουντουριώτη, Ε., (2004) «Μικρή η συμμετοχή των γυναικών στις διοικητικές θέσεις των επιχειρήσεων», Κέρδος, 11.08.04.

Κωνσταντοπούλου, Χ., (1989), *Προσέγγιση στον Κοινωνιολογικό Προβληματισμό*, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Κυριακίδη.

Λαφονταίν, Ο., και Μύλλερ, Κ., (1999), Μη φοβάστε την Παγκοσμιοποίηση, Αθήνα: Εκδόσεις Κάλβος.

Marcuse, H. (1965), *Εξουσία και Οικογένεια*, (μτφρ. Δ. Κούρτοβικ), Αθήνα: Εκδόσεις Κάλβος, σελ.23.

Νιτσιάκος, Β., (1974), «Συμβολικές Σχέσεις και Κοινωνική Μνήμη: Η Ανασυγκρότηση της Τοπικής Ταυτότητας στην Πυρσόγιαννη», στο *Εξουσία, Εργασία και Μνήμη σε Τρία Χωριά της Ηπείρου: Η Τοπική Δυναμική της Επιβίωσης,* Δαμιανάκος, Σ. κ.α. Αθήνα: Εκδόσεις Πλέθρον, ΕΚΚΕ, 1997, σελ. 271-288.

Ξεκαλάκη, Ε., (1994), *Τεχνολογίες Δειγματοληψίας*, Αθήνα.

Στρατηγάκη, Μ., (1996), *Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία*, Αθήνα: Εκδόσεις Ο Πολίτης.

Τσουκαλάς, Κ., (1974), Εξάρτηση και Αναπαραγωγή. Ο κοινωνικός ρόλος των εκπαιδευτικών μηχανισμών στην Ελλάδα (1830-1922), Αθήνα: Εκδόσεις Θεμέλιο.

Παναγιωτοπούλου, Ρ., (2004), *Η Τηλεόραση Εκτός των Τειχών,* Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτης.

Πανταζίδης, Ν. και Κασιμάτη, Κ., (1984), *Μέγεθος και Σύνθεση του Πληθυσμού της Πρωτεύουσας*, Αθήνα:Εκδόσεις ΕΚΚΕ.

Παπαταξιάρχης, Ε., (1992), *Ταυτότητες και Φύλο στη Σύγχρονη Ελλάδα,* Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτης.

Φούλε, Α. και Σολομονίδου, Χ., (1998), «Κορίτσια, φυσικές επιστήμες και νέες τεχνολογίες – προβλήματα αλλά και προκλήσεις για το μέλλον» στο *Εκπαίδευση και Φύλο*, Θεσσαλονίκη: Γεν. Διεύθυνση απασχόλησης και κοινωνικών υποθέσεων της Commission. Νέες τεχνολογίες.

Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γενική Γραμματεία Ισότητας, (2000), *Έκθεση της Επιτροπής της 23ης Ειδικής Συνόδου της Γενικής Συνέλευσης του Ο.Η.Ε.*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, Γενική Γραμματεία Ισότητας, (1995), *Εκπαίδευση και Ισότητα Ευκαιριών. Παιδαγωγικό υλικό και ισότητα ευκαιριών στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*. Ευρωπαϊκό Συνέδριο Αθήνα 7-8-9 Απριλίου 1994.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Abbam, K., (1975), Ghanaian Women in the Mass Media. Unpublished paper written for International Women's Year. (Mimeo).

ABS (1975), *The Future Employment of Women in the BBC. Evidence submitted to the Annan Committee on the Future of Broadcasting*, London, British Broadcasting Corporation (Mimeo).

ACTT (1975), *Patterns of Discrimination Against Women in the Film and Television Industries*, London, ACTT.

AIJPF (1978), *How the Press Treats Women. Reports from Canada, France, Great Britain, Hungary, Italy, Netherlands and Switzerland*, Brussels, Association International des Journalistes de la Presse Feminine et Familiale.

Anderson, K., (1975), *A Report of Television and Radio Programming for Women and Children in the Middle East*, New York: Ford Foundation (Mimeo).

Atsumi, I., (1980), "From Lib" to Feminism: The Japanese Women's Movement after 1970".

Baehr, H., (1980b), «Out of Focus», *The Guardian*, 6 May.

Barrett, N. (1973), "Have Swedish Women Achieved Equality", *Challenge*, November/December.

BBC (1973), *Women in the BBC. Statement from Personnel Department*, London: British Broadcasting Corporation. May (Mimeo. Internal document).

Beechey, V., (1982), "The Sexual Division of Labour and the Labour Process: A Critical Assesment of Braveman", in S. Wood (ed.) *The Degradation of Work? Skill, deskilling and the labour process*, London: Hutchinson.

Beer, A, de et al., *Thuiswerk: vrouwenarbeid zonder rechten.* De Horstink, Amerfoort, 1984.

Belotti-Gianini, E., (1973), *Dalla parte delle bambine: l'influenza dei condizionamenti sociali nella formazione del ruolo femminile nei primi anni di vita*, Milano: Feltrinelli.

Boelmans-Kleinjan, A, and Beuckens-Vries M., (1984), *Beroepsarbeid door vrouwen.* Amsterdam.

Boserup, E., (1970), *Woman's role in economic development,* London: Allen & Unwin.

Bourdieu P., (1998), *On Television and Journalism,* London: Pluto.

Bowman, W., (1974), *Distaff Journalists: Women as a Minority Group in the News Media*, Chicago: University of Illinois. (Mimeo).

Braverman H. (1974), *Labor and Monopol;y Capital*, New York: Monthly Review Press.

Brouns, M., (1990), *The Development of Women's Studies,* Dutch Promotion Committee for Emancipation Research, STEO-'s Gravenhage.

Broverman, I.K., et.al., (1970) "Sex Role Stereotypes and Clinical Judgements of Mental Health", ~Journal of Consultative and Clinical Psychology, 34.

Browns M. (1990), *Theoric approaches. The Development of Women Studies*, The Netherlands: STEO-Gravehhage.

Bruijn, J. de (1981b), Vrouwen en de arbeidsmarkt. In*: Kongresbundel Zomeruniversiteit Vrouwen-studied*, Amsterdam.

Bruijn, J. de, (1986), «Kwaliteit van vrouwenarbeid», In: *Tijdschrift voor Politieke Ekonomie.*

Burnie, J., (1980), "The Truth About Women in Television", *Cosmopolitan*, May, pp. 148-9, 252, 254.

Butterworth E. and Weir D., (1975), *The Sociology of Modern Britain*, Glagow: Fontana.

Byrne, E. M., (1978), *Women and Education*, London: Tavistock Publications.

CBC (1975), Women in the CBC. Ottawa: Canadian Broadcasting Corporation. Report of the CBC Task Force on the Status of Women).

Chabbra, R., (1980), *Women and the Media: What Strategies for Change?* , New York: United Nations. Perspective Paper for UN / UNESCO Seminar on Women and the Media (Mimeo).

Chaney J., (1979), "Birthing in early America", *Journal of Nurse-Midwifery* 25 (2), pp. 5-13.

Cheong, C. K., (1975), "Korean Women's Access to Education and Employment in the Mass Media". In Yu and Chu (eds.), *Women and Media in Asia*, Hong Kong: Centre for Communication Studies, Chinese University of Hong Kong, pp. 78-83.

Chinall, P. (1997), *Marketing Research*, McGraw Hill.

Chong, W.S. (1977), «Access to Education and Employment in Mass Communications in Singapore», In: Yu and Chu (eds.), *Women and Media in Asia*, Hong Kong: Centre for Communication Studies, Chinese University of Hong Kong, pp. 104-108.

Clason, C., (1980), One Parent Family in the Dutch situation. In *Journal of Comparative Family Studies 1.*

Cohran,W.G. (1980), *Sampling Techniques*, Wiley: New York.

Coseteng, A. (1977), "Opportuinities for Training Women for Careers in Asia / Teaching Opportunities". In Yu and Chu (eds.), *Women and Media in Asia*, Hong Kong: Centre for Communication Studies, Chinese University of Hong Kong, pp. 213-19.

Croasdell, C., (1975), "Women in the BBC", *Broadcasting*, February, pp.30-2.

Crosby, G. A., (1985) "Taking Stock of the Educational Enterprise", Journal of Chemical Education, 62, pp.723-27.

Cuthbert, M. (1979), *The Impact of Audio-Visual Media on the Socio-cultural Behaviour of Women in Jamaica*, Paris: UNESCO (CC/CD/MED).

Daklen, A. (1975), *In the Sociology of Modern Britain*, Glasgow: Fontana.

Dambrot, F., Papp, M. and Whitmore, C. (1984), "The sex Role attitudes of three Generations of Women", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10.469-473.

Davis, K. and Moore, W.E. (1945), ‘‘Some Principles of Stratification’’, *American Sociological Review*, 10, pp. 242-249.

Diamond E.E., (1987), "Theories of Career Development and the Reality of Women at Work", *Journal of Counseling and Development*, 75. 319-321.

Doorne-Huiskes, J. van, (1983), *Posities van vrouwen en manner aan de Rijksuniversitet Utrecht.* Utrecht.

Doorne-Huiskes, J. van, (1986), *Loopbanen van vrouwen en manner: een analyse.* Een onderzoek aan de Rijksuniversitet Utrecht.

Driver, C (1976), "Women in the BBC", *Broadcast*, October, pp. 163-4.

Etough C. And Kasley H. (1991), "An Examination of Male and Female Attitudes Toward Career and Family Issues", *Sex Roles*, 25. 394-395.

Johnson, B., and Eagly, A., (1989), Effects of involvement on persuasion. A Meta-analysis. Psychological Bulletin, 106, pp.290-314.

Jong, U. de, (19850 Vrouwen en onderwijs. In: Peschar, J. et al. (eds.), *Onderwijssociologie, een inleiding.* Wolters, Noordhoff, Groningen.

Farmer H.S. (1985), "Model of Career and Achievement Motivation for Women and Men", *Journal of Counseling Psychology*, 32. 363-390.

Fitzgerland, L.F. and Betz, N.E. (1983), "Issues in Vocational Psychology of Women", *Journal of Counseling and Development*, 73. 319-321.

Friedrichs, J. (1975), Participant observation: theory and practice / [by] Jorgen Friedrichs Hartmut Lodtke, (translated from the Germany by Nancy Derr and Alice Gallasch), Lexingtion Mass: Lexington Books, pp.20.

Freud S., (1961), “Some Psychical Consequences of the Anatomical Distinction Between Sexes” και “Female Sexuality” στο Strachey J. (1961) (ed*.), The complete Work of Sigmund Freud,* London, Hogarth, Lacan, J. (1971), Ecrits (δύο τόμοι), Paris, Editions du Seuil.

Frobel, F., (1980), *The new international division of labour: structural uneployment in industrialised countries and industrialisation in developing countries.* New York, Cabridge, Univesity Press.

Ghorayeb, R. (1979), *Women and the Mass Media in the Lebanon*, Beirut: Institute for Women's Studies in the Arab World (Mimeo).

Gilbert, L.A. (1984), "Commention of the Meaning of Work in Women's Lives", *The Counseling Psychologist*, 12. 129-130.

Gilbert, L.A. et. al. (1991), "Assessing Perceptions of Occupational-Family Integration", *Sex Roles*, 24. pp. 107-119.

Ginzberg, J.H. (1994), "The Effects of Gender Decidion Problem", *Journal of Counseling and Development*, Sept/Oct 73. 169-191.

Goren, D. (1978), *Image and the Mass Media in Israel*, Jerusalem: Hebrew University of Jerusalem (Mimeo).

Habib, M (1980), *Women in the Communications Workforce: a Profile of Lahore. Perspective Paper for UN/Unesco Seminar on Women and the Media*, New York, United Nations (Mimeo).

Hackett G, Lent, R. And Greenhaus, H. (1991), "Advances in Vocational Theory and Research: A 20-year Retrospective", *Journal of Vocational Behavior,* 38. 3-38.

Harms, J., (1978), *Yleisradion Selonteko Yk: N Kansainvalisen Naisten Vuosikymmen Suomen Ohjelmaan*, Helsinki: Finnish Broadcasting Comapny (Mimeo).

Holland J., (1966), *The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Environmental Models*, New York: Ginn.

Holland, S., (1966), "A Psychological Classification Scheme for Vocation and Major Fields", *Journal of Counseling Psychology*, 13 Fall. 278-288.

Holtmaat, R., (1987), "Alice in leefnormenland", *Nemesis, p. 157-170.*

ILO/ECA/YWCA/SIDA (1975), Workshop on Participation of Women in Handicrafts and Small Industries, Kitwe, Zambia, 9-20 December 1975.

Isber, C and Cantor, M., (1975), *Report of the Task Force on Women in Public Broadcasting*, Washington, D.C., Corporation for Public Broadcasting. ISIS Collective, 1976. Women in the Daily Press. *ISIS International Bulletin*, No.2, pp. 1-11.

Iwao, S., (1977), "Access to Education and Employment for Women in Japan". In Yu and Chu (eds.), *Women and Media in Asia*, Hong Kong: Centre for Communication Studies, Chinese University of Hong Kong, pp. 71-7.

Kaplan, E.A., (1987) "Feminist criticism and television", in R. Allen (ed), *Channels of Discourse*, University of Carolina Press, (2nd edition London Routhledge, 1992).

Koziara, K.S., Moscow, M.D. and Tanner, L.D. (1989), "Working Women: Past, Present and Future", *Washington D.C.: Industrial Relations Research Ass. Series.*

Korean Women's Development Institute (1992), "Career Education Program Development for High School Girls" Research Institute for Education Institute. Seoul Korean textbook vol.8.

Kotti-Petraki, P. A., (1991), "Single European Labour Market Equality between Women and Men", *International Journal of Manpower*, 12. 3-8.

- (1993), "Women in Management: The 'Glass Ceiling' and how to Break it", *Women in Management Review*, 8. 9-15.

- (1996), "Women in management and the glass ceiling in Greece: an empirical investigation", *Women in Management Review*, 11. 30-38.

Lapidus, G.W., (1978), *Women in Soviet society: equality, development, and social change.* Berkeley: University of California Press.

Levi-Strauss C. (1949), *Les structures elementaires de la parente,* Paris.

Lilli, L.. (1976), "La stampa femminile". In Castrinovo, V and Tranfaglia, N. (eds.), *.La stampa Italiana del neocapitalismo*, Bari: Editori Laterza, pp.251-312.

London, M. and Greller, M.M. (1991), "Demographic Trends and Vocational Behaviour", *Journal of Vocational Behaviour*, 38. 125-164.

Lucas, N., Geduldig, gehoorzaam en geodkoop, Vrouwen ed de veranderende internationale arbeidsdeling. In: Te Elfder Ure 39 (Dilemma's van het jeminisme), 1986.

Luzzo, D., (1995), "Gender Differences in College Student's", *Journal of Counseling and Development*, Jan-Feb, 73. 319-322.

Marzolf, F. (1977)., Up From the Footnote: a History of Women Journalists, New York, Hastings House.

Mc Donald, M., (1980), "Sociocultural reproduction and women's education", in R. Deen (ed.), *Schooling for Women's Work Education*, London: Routhledge and Kegan Paul Ltd.

Ministry of the Interior, Public Administration & Decentralisation, General Secretariat for Equality (2000), *4th & 5th National Report of Greece, Period 1994-2000* to the U.N. Commission for the Elimination of All Forms of Discrimination against women, Athens: Ministry of the Interior, Public Administration & Decentralisation, General Secretariat for Equality.

Montana, P., (1978), *The Early Years. Career Life Planning for Americans*, Higginson M. N.Y.: Amacon.

Morrison, A,M., et al., (1987), *Breaking the bgaww ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations,* Reading, MA: Addison-Wesley.

Mourik, A. van J. Siegers and M. Stijnenbosch., (1983), Mannelijke verpleegkundigen en vrouwelijke ziekenverzorgenden. De verdeling van het mannelijk en vrouwelijk verplegend personnel over functieniveaus in de intramurale gezondheidszong. In: *Tijdschrift voor Politieke Ekonomie, juni.*

Mwenda, D., (1979), *Women's Image in the Tanzanian Mass Media: Radio.* Dar es Salaam, Bureau of Resource Assessment and Land Use Planning. (Paper presented at BRALUP Workshop on Women's Studies and Development, University of Dar es Salaam).

Nijhoff, M., (1978), Bervoets/Frielink 1981, De Bruijne 1981b, Rojectgroep Vrouwenarbeid, [Project group women's labour], 1981, and Poldervaart, 1983.

- (1978), Vrouwen en de arbeidsmarkt. In *SFT 1.*

Newland, K., (1979), *The Sisterhood of Man*, New York: W. W. Norton / Worldwatch Institute.

NFCB (1978), *Annual Report*, Washington, D.C., NFCB.

Norris, W, et. al., (1972), *The Information Service in Guidance*, Ranδ, Mcnally.

Nuita, Y., (1979), *Impact of Audio-Visual Media on Socio-Cultural Behaviour of Women in Japan*, Paris: Unesco (CC/CD/MED) (Mimeo).

Oakley, A., (1974), Housewife, Allen Lane.

Ornstein, A. and Levine, D., (1993), *Foundations of Education*, Houghton Mifflin Co.

Ott, M., (1985), *Assepoesters en Kroonprinsen. Een onderzoek naar minderheidsposities van agentes en verplegers.* (Diss.) SUA, Amsterdam.

Paulson, J (1976), "Women in Media". In Lebra, J. et. al. (eds), *Women in Changing Japan*, Colorado: Westview Press.

Penderyn D., (1978), "Twenty-One Women, Three Men and One Baby", *Film and Television Technician*, June.

Postman N., (1993), *Thecnopoly,* Vintage Books, New York.

Resolution of the Council of the European Union and the representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 5 October 1995 on the image of women and men portrayed in advertising and the media, *Official Journal C.296*, 10/11/1995 pp.0015-0016.

Roe, A., (1951), "A Psychological Study. Eminent Physical Scientists", *Genetic Psychological Monographs*, 43. 46-49.

- (1956), *The Psychology of Occupations*, in the Information Service in Guidance, N.Y, Wiley.

Rubin G. (1975) «The Traffic in Women: Notes on the "political economy of sex"» στο R. Reiter (ed.), *Toward an Anthropology of Women,* N.Y., Monhly Review Press, σελ.159.

Russo, N.F., (1991), *The Motherhood Mandate*, in Sex Roles, 25. 394-394.

Ru, E. de and R. Everts., (1986), *Willen vrouwen verder bij de PTT. Een onderzoek naar de werkervaringen en loopbaanwensen van vrouwen bij het telefoondistrict Arnhem.* Den Haag.

Schenk, S. J. and Welch, F., (1980), *The Role of the IEP in the Minimum Competency Movement*.

Sarantakos, S., (1998), *Social Research* (2 nd ed.), Houndmills, Basingstoke, Hampshire and London: Macmillan Press Ltd.

Scholten, E. L. and Niehof, A. (1987), Indonesian women in focus: past and present notions, Providence, USA: Foris Publications.

Scott, C. and Koopman-Bogden, P., (1985), *The Family and Government Policy in New Zealand*, Unwin Hyman.

Scheu, U., (1977), *Wir Werden nicht als Madchen geboren, wir werden dazu jemacht.* Frankfurt, am Main.

Sharp, S., (1976), *Just Like a Girl*, Harmondsworth Penguin Books.

Shaw, J. (1974), "Some Implications of Sex-segregated Education", unpublished paper, given at the British Sociological Association Conference.

Smith, R., (1978), *Images and Equality: Women and the National Press*, Guildford, University of Essex (Mimeo).

Strainchamps, E., (ed.), (1974), Rooms with No View. A Woman's Guide to the Man's World of the Media, New York:

Super, D., (1951), *Vocational Adjustments Implementing a Self Concept*, Occupation Choice, 30.

- (1953), American Psychologist, 185-190.

Sveriges Radio (1978), *Saklighet, Opartiskhet….Jamstelldhet? Slutrapport fran Sveriges Radios Jamstalldhetsprojekt*, Stockholm: Sveriges Radio (Mimeo).

Swanson, J.L and Tokar, D.M., (1999), "Gender Differences in College Students", *Journal of Counseling and Development*, Jan-Feb. 320-321.

Tammes, D., (1980), "Camerawoman Obscura: a 'Personal' Account", *Women's Studies International Quarterly*, Vol. 3, No.1, 59-62.

Thorton, A., (1989), "Changing Attitudes towards Family Issues in the USA", *Journal of the Marriage and the Family*, 51. 396-398.

Tiedman, D., (1961), "Division and Vocational Development", *Personnel and Guidance Journal*, 40. 15-20.

Toeplitz, J., (1980), "Inquiry on Participation of Women in Radio, Television and Film in Four Countries: Australia, Canada, United Kingdom and United States". Parti I in *Women in the Media*, Paris: UNESCO.

Tijdens, K., (1986), Bankautomatisering en vrouwenarbeid. In: *Tijdschrift voor Politieke Ekonomie, juni.*

Tijdens, K., and P. de Ru., (1988), Loopbanea van vrouwen. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken.*

Triest, M., (1986), *Vrouwen tussen wetenschap en beleid.* Kritak, Leuven.

Triest, M., (1987a), Posietieve actie interalionaal: een studie van positieve actie in Canada, Ausralie, *Noorwegen en Frankrijk.* Emancipatieraad, Den Haag, p.54.

Tuckman, B., (1988), *Conducting Educational Research*, Florida: Harcourt Brace Jovanovich.

U.N., (1991), *Challenges of the Year 2000*, U.N. Publications, DP1/1134-40762, N.Y: U.N. 27-38.

U. N., Fourth World Conference on Women (FWCW). *Platform for Action, Women and the Media*, Beijing, 1995.

UNESCO, International Symposium: *Women and the Media. Access to Expression and Decision-making*, Toronto Platform for Action, 3 March 1995, Adopted by the General Conference at its twenty-eighth-session-1995.

UNESCO (1975), *Report on the Relationship Between Educational Opportunities and Employment Opportunities for Women*, Paris: UNESCO (Mimeo).

Van Zoonen, L., (1994), *Feminist Media Studies*, London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.

van Vianen, H.A.W., et al., (1986), *The Malnutrition Infections Syndrome and its Demographic Outcomes in Developing Countries.* Programe Committee for Demographic Research, The Hague.

van Vianen, H.A.W., (1988), *Past Population: a critigue of back projection.* In: Profession: demographer. Ten population studies in honour of F.H.A.G. Zwart, edited by B. van Norren and H.A.W. van Vianen, pp.117-125.

Weggelaar, M., and K. de Boer., (1984), *Microelectronica en vrouwenarbeid.* Vol. 2: Gevolgen van de invoering van micro-electronica voor de arbeid van vrouwen. Verslag van vier case-studies. Min.van SoZaWe, Den Haag.

Weggelaar, M., W. Trommel and F. Molenaar., (1986), *Doorstroming van vrouwen in bedrijven.* Min. van SoZaWe, De Haag.

WCUNDW, (1980b), *Review and Evaluation of Progress Achieved in the Implementation of the World Plan of Action: Employment*. New York, United Nations (A/CONF.94/8/Rev.1).

- (1980c), *Review and Evaluation of Progress Achieved in the Implementation of the World Plan of Action: Employment*. New York, United Nations (A/CONF.94/10).

Welch, F.G., (ed.) (1980), *Trade and Industrial Education Course of Study for Appliance Repair*.

Ying, D., (1977), "Access to Education and Employment in Mass Media for Women in the Republic of China". In Yu and Chu (eds.), *Women and Media in Asia*, Hong Kong: Centre for Communication Studies, Chinese University of Hong Kong, pp. 109-15.

Youssef G., (1978), *Social science research on population and development in the Arab countries.* Mexico City: International Review Group of Social Science Research on Population and Development.

Yu, T. and Chu, L., (eds.), (1977), *Women and Media in Asia*, Hong Kong: Centre for Communication Studies, Chinese University of Hong Kong.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Πίνακες διπλής εισόδου

6. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ: ΦΥΛΟ

6.Α1. Φύλο και εκπαίδευση γονέων

Πίνακας 1

ΦΥΛΟ		ΛΥΚΕΙΟ	Α.Ε.Ι.	Τ.Ε.Ι.	ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	ΚΑΘΟΛΟΥ/ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρες	συχνοτητα	34	12	9	11	3	23	92
	ποσοστό	37,00%	13,00%	9,80%	12,00%	3,30%	25,00%	100,00%
γυναίκες	συχνότητα	124	36	10	22	12	18	222
	ποσοστό	55,90%	16,20%	4,50%	9,90%	5,40%	8,10%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	158	48	19	33	15	41	314
	ποσοστό	50,30%	15,30%	6,10%	10,50%	4,80%	13,10%	100,00%

6.Α2 Φύλο και μορφωτικό επίπεδο

Πίνακας 2

ΦΥΛΟ		ΛΥΚΕΙΟ	Α.Ε.Ι.	Τ.Ε.Ι.	ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	ΚΑΘΟΛΟΥ/ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρες	συχνότητα	4	32	21	20	12	11	100
	ποσοστό	1,20%	9,80%	6,40%	6,10%	3,70%	3,40%	30,70%
γυναίκες	συχνότητα	8	98	52	26	16	26	226
	ποσοστό	3,50%	43,40%	23,00%	11,50%	7,10%	11,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	12	130	73	46	28	37	326
	ποσοστό	3,70%	39,90%	22,40%	14,10%	8,60%	11,30%	100,00%

6.Α3 Φύλο και γνώση ξένων γλωσσών

Πίνακας 3

ΦΥΛΟ		ΚΑΜΙΑ ΓΝΩΣΗ	ΑΓΓΛΙΚΑ.	ΓΕΡΜΑΝΙΚΑ	ΙΤΑΛΙΚΑ	2 Η ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρες	συχνότητα	15	67	0	1	19	102
	ποσοστό	14,70%	65,70%	0,00%	1,00%	18,60%	100,00%
γυναίκες	συχνότητα	28	98	2	0	100	228
	ποσοστό	12,30%	43,00%	0,90%	0,00%	43,90%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	43	165	2	1	119	330
	ποσοστό	13,00%	50,00%	0,60%	0,30%	36,10%	100,00%

6.Α4 Φύλο και χειρισμός Η/Υ

Πίνακας 4

ΦΥΛΟ		ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ ΓΝΩΣΗ	ΚΑΛΗ ΓΝΩΣΗ	ΜΕΤΡΙΑ ΓΝΩΣΗ	ΚΑΜΙΑ ΓΝΩΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	28	38	28	9	103
	ποσοστό	27,20%	36,90%	27,20%	8,70%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	74	90	54	10	228
	ποσοστό	32,50%	39,50%	23,70%	4,40%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	102	128	82	19	331
	ποσοστό	30,80%	38,70%	24,80%	5,70%	100,00%

6.Α5 Φύλο και προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού

Πίνακας 5

ΦΥΛΟ		ΜΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	ΠΟΛΥ ΧΡΗΣΙΜΑ	ΧΡΗΣΙΜΑ	ΜΕΤΡΙΑΣ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	64	6	23	11	104
	ποσοστό	61,50%	5,80%	22,10%	10,60%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	138	30	36	22	226
	ποσοστό	61,10%	13,30%	15,90%	9,70%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	202	36	59	33	330
	ποσοστό	61,20%	10,90%	17,90%	10,00%	100,00%

6.Α6 Φύλο και συσχέτιση του με την επιλογή επαγγέλματος

Πίνακας 6

ΦΥΛΟ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	15	27	22	26	14	104
	ποσοστό	14,40%	26,00%	21,20%	25,00%	13,50%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	26	80	54	46	20	226
	ποσοστό	11,50%	35,40%	23,90%	20,40%	8,80%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	41	107	76	72	34	330
	ποσοστό	12,40%	32,40%	23,00%	21,80%	10,30%	100,00%

6.Α7 Φύλο και ο ρόλος του στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών

Πίνακας 7

ΦΥΛΟ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	5	11	13	42	31	102
	ποσοστό	4,90%	10,80%	12,70%	41,20%	30,40%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	10	12	28	108	68	226
	ποσοστό	4,40%	5,30%	12,40%	47,80%	30,10%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	15	23	41	150	99	328
	ποσοστό	4,60%	7,00%	12,50%	45,70%	30,20%	100,00%

6.Α8 Φύλο και βαθμός εκπλήρωσης επαγγελματικών προσδοκιών

Πίνακας 8

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	47	46	11	104
	ποσοστό	45,20%	44,20%	10,60%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	80	100	46	226
	ποσοστό	35,40%	44,20%	20,40%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	127	146	57	330
	ποσοστό	38,50%	44,20%	17,30%	100,00%

6.Α9 Φύλο και εκπλήρωση προσδοκιών επαγγελματικής εξέλιξης

Πίνακας 9

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	41	48	13	102
	ποσοστό	40,20%	47,10%	12,70%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	86	98	42	226
	ποσοστό	38,10%	43,40%	18,60%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	127	146	55	328
	ποσοστό	38,70%	44,50%	16,80%	100,00%

6.Α10 Απόψεις αντρών και γυναικών για τον ρόλο του φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη

Πίνακας 10

ΦΥΛΟ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	10	15	23	35	19	102
	ποσοστό	9,80%	14,70%	22,50%	34,30%	18,60%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	22	50	46	78	30	226
	ποσοστό	9,70%	22,10%	20,40%	34,50%	13,30%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	32	65	69	113	49	328
	ποσοστό	9,80%	19,80%	21,00%	34,50%	14,90%	100,00%

6.Α11 Φύλο και συναδελφικές σχέσεις

Πίνακας 11

ΦΥΛΟ		ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ	ΚΑΛΗ	ΟΥΔΕΤΕΡΗ	ΜΕΤΡΙΑ	ΆΣΧΗΜΗ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	53	32	11	2	2	100
	ποσοστό	53,00%	32,00%	11,00%	2,00%	2,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	106	80	32	10	0	228
	ποσοστό	46,50%	35,10%	14,00%	4,40%	0,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	159	112	43	12	2	328
	ποσοστό	48,50%	34,10%	13,10%	3,70%	0,60%	100,00%

6.Α12 Φύλο και απόψεις για προϊστάμενο αντιθέτου φύλου

Πίνακας 12

ΦΥΛΟ		ΘΕΤΙΚΗ	ΟΥΔΕΤΕΡΗ	ΑΡΝΗΤΙΚΗ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	36	59	6	101
	ποσοστό	35,60%	58,40%	5,90%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	76	136	6	218
	ποσοστό	34,90%	62,40%	2,80%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	112	195	12	319
	ποσοστό	35,10%	61,10%	3,80%	100,00%

6.Β ΦΥΛΟ ΚΑΙ MANAGEMENT-ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

6.Β1 Φύλο και θέση στην επιχείρηση

Πίνακας 13

ΦΥΛΟ		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΔΗΜ/ΦΟΣ	ΑΝΩΤΕΡΟ ΣΤΕΛΕΧΟΣ	ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΗΣ/ ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ/ ΒΟΗΘΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	18	11	1	12	31	27	100
	ποσοστό	18,00%	11,00%	1,00%	12,00%	31,00%	27,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	18	42	18	14	22	108	222
	ποσοστό	8,10%	18,90%	8,10%	6,30%	9,90%	48,60%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	36	53	19	26	53	135	322
	ποσοστό	11,20%	16,50%	5,90%	8,10%	16,50%	41,90%	100,00%

6.Β2 Φύλο και προσδιορισμός αμοιβών στελεχών-δημοσιογράφων

Πίνακας 14

ΦΥΛΟ		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ. ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	8	18	29	48	103
	ποσοστό	7,80%	17,50%	28,20%	46,60%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	22	38	60	106	226
	ποσοστό	9,70%	16,80%	26,50%	46,90%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	30	56	89	154	329
	ποσοστό	9,10%	17,00%	27,10%	46,80%	100,00%

6.Β3 Φύλο και προσδιορισμός αμοιβών διευθυντών/προϊσταμένων

Πίνακας 15

ΦΥΛΟ		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ. ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	10	12	38	43	103
	ποσοστό	9,70%	11,70%	36,90%	41,70%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	8	32	72	114	226
	ποσοστό	3,50%	14,20%	31,90%	50,40%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	18	44	110	157	329
	ποσοστό	5,50%	13,40%	33,40%	47,70%	100,00%

6.Β4 Φύλο και προσδιορισμός αμοιβών ανωτέρων στελεχών

Πίνακας 16

ΦΥΛΟ		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ. ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	8	5	38	52	103
	ποσοστό	7,80%	4,90%	36,90%	50,50%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	6	14	72	134	226
	ποσοστό	2,70%	6,20%	31,90%	59,30%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	14	19	110	186	329
	ποσοστό	4,30%	5,80%	33,40%	56,50%	100,00%

6.Β5 Φύλο και προσδιορισμός αμοιβών δημιουργών/καλλιτεχνών

Πίνακας 17

ΦΥΛΟ		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ. ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	16	16	30	41	103
	ποσοστό	15,50%	15,50%	29,10%	39,80%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	18	36	60	112	226
	ποσοστό	8,00%	15,90%	26,50%	49,60%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	34	52	90	153	329
	ποσοστό	10,30%	15,80%	27,40%	46,50%	100,00%

6.Β6 Φύλο και προσδιορισμός αμοιβών υπαλλήλων/βοηθών

Πίνακας 18

ΦΥΛΟ		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ. ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	35	24	11	33	103
	ποσοστό	34,00%	23,30%	10,70%	32,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	44	62	38	82	226
	ποσοστό	19,50%	27,40%	16,80%	36,30%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	79	86	49	115	329
	ποσοστό	24,00%	26,10%	14,90%	35,00%	100,00%

6.Β7 Φύλο και ύπαρξη σύνδεσης μεταξύ απόδοσης και τρόπου αμοιβής

Πίνακας 19

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	6	38	20	35	99
	ποσοστό	6,10%	38,40%	20,20%	35,40%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	18	84	36	78	216
	ποσοστό	8,30%	38,90%	16,70%	36,10%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	24	122	56	113	315
	ποσοστό	7,60%	38,70%	17,80%	35,90%	100,00%

6.Β8 Φύλο και ύπαρξη διαφορών στη συνταξιοδότηση των δύο φύλων

Πίνακας 20

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	3	18	7	57	85
	ποσοστό	3,50%	21,20%	8,20%	67,10%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	20	34	50	98	202
	ποσοστό	9,90%	16,80%	24,80%	48,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	23	52	57	155	287
	ποσοστό	8,00%	18,10%	19,90%	54,00%	100,00%

6.Β9 Φύλο και αποτελεσματικότητα παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

Πίνακας 21

ΦΥΛΟ		ΑΝΕΠΙΤΥΧΗΣ	ΜΕΡΙΚΩΣ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ	ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	9	27	31	22	89
	ποσοστό	10,10%	30,30%	34,80%	24,70%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	16	78	56	62	212
	ποσοστό	7,50%	36,80%	26,40%	29,20%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	25	105	87	84	301
	ποσοστό	8,30%	34,90%	28,90%	27,90%	100,00%

6.Β10 Φύλο και ύπαρξη σύνδεσης μεταξύ παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την αξιολόγηση και τις αμοιβές

Πίνακας 22

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	12	40	16	23	91
	ποσοστό	13,20%	44,00%	17,60%	25,30%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	32	64	66	54	216
	ποσοστό	14,80%	29,60%	30,60%	25,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	44	104	82	77	307
	ποσοστό	14,30%	33,90%	26,70%	25,10%	100,00%

6.Β11 Φύλο και αποτελεσματικότητα του τρόπου στελέχωσης της επιχείρησης

Πίνακας 23

ΦΥΛΟ		ΑΝΕΠΙΤΥΧΗΣ	ΜΕΡΙΚΩΣ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ	ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ	ΠΟΛΥ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	16	50	25	6	97
	ποσοστό	16,50%	51,50%	25,80%	6,20%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	16	128	64	12	220
	ποσοστό	7,30%	58,20%	29,10%	5,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	32	178	89	18	317
	ποσοστό	10,10%	56,20%	28,10%	5,70%	100,00%

6.Β12 Φύλο και ύπαρξη ίσης συμμετοχής στην παρεχόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Πίνακας 24

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	61	29	0	1	91
	ποσοστό	67,00%	31,90%	0,00%	1,10%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	130	64	14	8	216
	ποσοστό	60,20%	29,60%	6,50%	3,70%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	191	93	14	9	307
	ποσοστό	62,20%	30,30%	4,60%	2,90%	100,00%

6.Γ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ- ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

6.Γ1 Φύλο και παραμονή στο χώρο των Μ.Μ.Ε. σε περίπτωση αλλαγής εργασίας

Πίνακας 25

ΦΥΛΟ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	76	25	101
	ποσοστό	75,20%	24,80%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	170	52	222
	ποσοστό	76,60%	23,40%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	246	77	323
	ποσοστό	76,20%	23,80%	100,00%

6.Γ2 Φύλο και εργασιακή απόδοση εκτός του χώρου των Μ.Μ.Ε.

Πίνακας 26

ΦΥΛΟ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	66	33	99
	ποσοστό	66,70%	33,30%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	140	74	214
	ποσοστό	65,40%	34,60%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	206	107	313
	ποσοστό	65,80%	34,20%	100,00%

6.Γ3 Φύλο και θέση στην επιχείρηση

Πίνακας 27

ΦΥΛΟ		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΒΟΗΘΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	3	21	0	70	6	100
	ποσοστό	3,00%	21,00%	0,00%	70,00%	6,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	4	32	2	164	18	220
	ποσοστό	1,80%	14,50%	0,90%	74,50%	8,20%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	7	53	2	234	24	320
	ποσοστό	2,20%	16,60%	0,60%	73,10%	7,50%	100,00%

6.Γ4 Φύλο και ο ρόλος των ανθρωπίνων σχέσεων στην εργασιακή απόδοση

Πίνακας 28

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	62	27	10	2	101
	ποσοστό	61,40%	26,70%	9,90%	2,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	116	84	6	18	224
	ποσοστό	51,80%	37,50%	2,70%	8,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	178	111	16	20	325
	ποσοστό	54,80%	34,20%	4,90%	6,20%	100,00%

6.Γ5 Φύλο και ο ρόλος των διαφυλικών σχέσεων στη στάση απέναντι στην εργασία

Πίνακας 29

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	24	44	13	19	100
	ποσοστό	24,00%	44,00%	13,00%	19,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	36	84	32	68	220
	ποσοστό	16,40%	38,20%	14,50%	30,90%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	60	128	45	87	320
	ποσοστό	18,80%	40,00%	14,10%	27,20%	100,00%

6.Γ6 Φύλο και ο ρόλος των διαφυλικών σχέσεων στη γενικότερη στάση των εργαζομένων

Πίνακας 30

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	25	43	13	19	100
	ποσοστό	25,00%	43,00%	13,00%	19,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	46	78	36	60	220
	ποσοστό	20,90%	35,50%	16,40%	27,30%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	71	121	49	79	320
	ποσοστό	22,20%	37,80%	15,30%	24,70%	100,00%

6.Γ7 Φύλο και εργασιακή ικανοποίηση

Πίνακας 31

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	49	42	5	5	101
	ποσοστό	48,50%	41,60%	5,00%	5,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	116	86	18	6	226
	ποσοστό	51,30%	38,10%	8,00%	2,70%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	165	128	23	11	327
	ποσοστό	50,50%	39,10%	7,00%	3,40%	100,00%

6.Γ8 Φύλο και διαχείριση – αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού με βάση το φύλο

Πίνακας 32

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	18	35	20	27	100
	ποσοστό	18,00%	35,00%	20,00%	27,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	34	82	34	72	222
	ποσοστό	15,30%	36,90%	15,30%	32,40%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	52	117	54	99	322
	ποσοστό	16,10%	36,30%	16,80%	30,70%	100,00%

6.Γ9 Φύλο και σύνδεση εργασιακής αξιολόγησης και επαναπροσδιορισμού επαγγελματικών προοπτικών

Πίνακας 33

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	21	50	19	10	100
	ποσοστό	21,00%	50,00%	19,00%	10,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	32	102	42	28	204
	ποσοστό	15,70%	50,00%	20,60%	13,70%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	53	152	61	38	304
	ποσοστό	17,40%	50,00%	20,10%	12,50%	100,00%

6.Γ10 Φύλο και αξιοκρατική αξιολόγηση προσωπικού

Πίνακας 34

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	31	41	15	12	99
	ποσοστό	31,30%	41,40%	15,20%	12,10%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	62	92	26	44	224
	ποσοστό	27,70%	41,10%	11,60%	19,60%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	93	133	41	56	323
	ποσοστό	28,80%	41,20%	12,70%	17,30%	100,00%

6.Γ11 Φύλο και τοποθέτηση σε θέση εργασίας

Πίνακας 35

ΦΥΛΟ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	55	47	102
	ποσοστό	53,90%	46,10%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	114	112	226
	ποσοστό	50,40%	49,60%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	169	159	328
	ποσοστό	51,50%	48,50%	100,00%

6.Γ12 Φύλο και συσχέτιση του με την αποδοτικότητα

Πίνακας 36

ΦΥΛΟ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	7	22	26	29	18	102
	ποσοστό	6,90%	21,60%	25,50%	28,40%	17,60%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	6	16	66	78	58	224
	ποσοστό	2,70%	7,10%	29,50%	34,80%	25,90%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	13	38	92	107	76	326
	ποσοστό	4,00%	11,70%	28,20%	32,80%	23,30%	100,00%

6.Γ13 Φύλο και οι οικογενειακές υποχρεώσεις ως εμπόδιο στην εργασιακή απόδοση

Πίνακας 37

ΦΥΛΟ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	14	33	23	22	9	101
	ποσοστό	13,90%	32,70%	22,80%	21,80%	8,90%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	26	66	48	60	26	226
	ποσοστό	11,50%	29,20%	21,20%	26,50%	11,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	40	99	71	82	35	327
	ποσοστό	12,20%	30,30%	21,70%	25,10%	10,70%	100,00%

6.Γ14 Φύλο και ενδιαφέρον για εξέλιξη σε διευθυντική θέση

Πίνακας 38

ΦΥΛΟ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	68	32	100
	ποσοστό	68,00%	32,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	186	38	224
	ποσοστό	83,00%	17,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	254	70	324
	ποσοστό	78,40%	21,60%	100,00%

6.Γ15 Φύλο και χρήση διαφορετικών κριτηρίων αξιολόγησης απόδοσης

Πίνακας 39

ΦΥΛΟ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	40	62	102
	ποσοστό	39,20%	60,80%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	100	124	224
	ποσοστό	44,60%	55,40%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	140	186	326
	ποσοστό	42,90%	57,10%	100,00%

6.Γ16 Φύλο και ύπαρξη ίσης μεταχείρισης βάσει κοινωνικών σχέσεων και κουλτούρας

Πίνακας 40

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	50	32	8	8	98
	ποσοστό	51,00%	32,70%	8,20%	8,20%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	100	78	20	22	220
	ποσοστό	45,50%	35,50%	9,10%	10,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	150	110	28	30	318
	ποσοστό	47,20%	34,60%	8,80%	9,40%	100,00%

6.Γ17 Φύλο και η σύνδεσή του με το αντικείμενο εργασίας κατά την επιλογή προσωπικού

Πίνακας 41

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	29	38	11	22	100
	ποσοστό	29,00%	38,00%	11,00%	22,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	46	112	24	44	226
	ποσοστό	20,40%	49,60%	10,60%	19,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	75	150	35	66	326
	ποσοστό	23,00%	46,00%	10,70%	20,20%	100,00%

6.Γ18 Φύλο και επιρροή από τα τηλεοπτικά πρότυπα

Πίνακας 42

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	23	39	21	19	102
	ποσοστό	22,50%	38,20%	20,60%	18,60%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	66	88	40	30	224
	ποσοστό	29,50%	39,30%	17,90%	13,40%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	89	127	61	49	326
	ποσοστό	27,30%	39,00%	18,70%	15,00%	100,00%

6.Γ19 Φύλο και το αν επηρεάζει τα τηλεοπτικά πρότυπα

Πίνακας 43

ΦΥΛΟ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	14	40	25	22	101
	ποσοστό	13,90%	39,60%	24,80%	21,80%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	38	78	52	56	224
	ποσοστό	17,00%	34,80%	23,20%	25,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	52	118	77	78	325
	ποσοστό	16,00%	36,30%	23,70%	24,00%	100,00%

6.Δ ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

6.Δ1 Φύλο και ελεύθερος χρόνος

Πίνακας 44

ΦΥΛΟ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ ΑΡΚΕΤΟ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	34	14	54	102
	ποσοστό	33,30%	13,70%	52,90%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	80	48	98	226
	ποσοστό	35,40%	21,20%	43,40%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	114	62	152	328
	ποσοστό	34,80%	18,90%	46,30%	100,00%

6.Δ2 Φύλο και συμμετοχή σε πολιτιστικούς συλλόγους

Πίνακας 45

ΦΥΛΟ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	43	56	99
	ποσοστό	43,40%	56,60%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	50	176	226
	ποσοστό	22,10%	77,90%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	93	232	325
	ποσοστό	28,60%	71,40%	100,00%

6.Δ3 Φύλο και ίσος καταμερισμός ευθυνών μέσα στην οικογένεια

Πίνακας 46

ΦΥΛΟ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
άντρας	συχνότητα	38	45	11	3	3	100
	ποσοστό	38,00%	45,00%	11,00%	3,00%	3,00%	100,00%
γυναίκα	συχνότητα	154	54	10	6	2	226
	ποσοστό	68,10%	23,90%	4,40%	2,70%	0,90%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	192	99	21	9	5	326
	ποσοστό	58,90%	30,40%	6,40%	2,80%	1,50%	100,00%

7. ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ: ΗΛΙΚΙΑ

7.Α1 Ηλικία και μορφωτικό επίπεδο

Πίνακας 1

ΗΛΙΚΙΑ		ΓΥΜΝΑΣΙΟ	ΛΥΚΕΙΟ	Α.Ε.Ι.	Τ.Ε.Ι.	ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	0	9	2	3	3	0	17
	ποσοστό	0	52,90%	11,80%	17,60%	17,60%	0	100,00%
25-34	συχνότητα	8	82	56	26	28	32	232
	ποσοστό	3,40%	35,30%	24,10%	11,20%	12,10%	13,80%	100,00%
35-44	συχνότητα	6	66	36	30	9	21	168
	ποσοστό	3,60%	39,30%	21,40%	17,90%	5,40%	12,50%	100,00%
45-54	συχνότητα	8	24	8	28	0	0	68
	ποσοστό	11,80%	35,30%	11,80%	41,20%	0	0	100,00%
55+	συχνότητα	0	10	10	0	0	5	25
	ποσοστό	0	40,00%	40,00%	0	0	20,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	22	191	112	87	40	58	510
	ποσοστό	4,30%	37,50%	22,00%	17,10%	7,80%	11,40%	100,00%

7.Α2 Ηλικία και γνώση ξένων γλωσσών

Πίνακας 2

ΗΛΙΚΙΑ		ΚΑΜΙΑ ΓΝΩΣΗ	ΑΓΓΛΙΚΑ	ΓΕΡΜΑΝΙΚΑ	ΙΤΑΛΙΚΑ	ΠΑΝΩ ΑΠΟ 2 ΓΛΩΣΣΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	0	11	0	0	7	18
	ποσοστό	0	61,10%	0	0	38,90%	100,00%
25-34	συχνότητα	18	140	0	2	78	238
	ποσοστό	7,60%	58,80%	0	0,80%	32,80%	100,00%
35-44	συχνότητα	33	78	3	0	54	168
	ποσοστό	19,60%	46,40%	1,80%	0	32,10%	100,00%
45-54	συχνότητα	24	28	0	0	12	64
	ποσοστό	37,50%	43,80%	0	0	18,80%	100,00%
55+	συχνότητα	15	5	0	0	5	25
	ποσοστό	60,00%	20,00%	0	0	20,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	90	262	3	2	156	513
	ποσοστό	17,50%	51,10%	0,60%	0,40%	30,40%	100,00%

7.Α3 Ηλικία και χειρισμός Η/Υ

Πίνακας 3

ΗΛΙΚΙΑ		ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ ΓΝΩΣΗ	ΚΑΛΗ ΓΝΩΣΗ	ΜΕΤΡΙΑ ΓΝΩΣΗ	ΚΑΜΙΑ ΓΝΩΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	6	8	4	0	18
	ποσοστό	33,30%	44,40%	22,20%	0	100,00%
25-34	συχνότητα	84	102	38	14	238
	ποσοστό	35,30%	42,90%	16,00%	5,90%	100,00%
35-44	συχνότητα	45	54	66	3	168
	ποσοστό	26,80%	32,10%	39,30%	1,80%	100,00%
45-54	συχνότητα	4	20	36	8	68
	ποσοστό	5,90%	29,40%	52,90%	11,80%	100,00%
55+	συχνότητα	0	0	5	20	25
	ποσοστό	0	0	20,00%	80,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	139	184	149	45	517
	ποσοστό	26,90%	35,60%	28,80%	8,70%	100,00%

7.Α4 Ηλικία και συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

Πίνακας 4

ΗΛΙΚΙΑ		ΜΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	ΠΟΛΥ ΧΡΗΣΙΜΑ	ΧΡΗΣΙΜΑ	ΜΕΤΡΙΑΣ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	10	2	5	2	19
	ποσοστό	52,60%	10,50%	26,30%	10,50%	100,00%
25-34	συχνότητα	128	24	58	26	236
	ποσοστό	54,20%	10,20%	24,60%	11,00%	100,00%
35-44	συχνότητα	114	12	21	21	168
	ποσοστό	67,90%	7,10%	12,50%	12,50%	100,00%
45-54	συχνότητα	60	8	0	0	68
	ποσοστό	88,20%	11,80%	0	0	100,00%
55+	συχνότητα	25	0	0	0	25
	ποσοστό	100,00%	0	0	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	337	46	84	49	516
	ποσοστό	65,30%	8,90%	16,30%	9,50%	100,00%

7.Α5 Ηλικία και ο ρόλος του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών

Πίνακας 5

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	0	1	1	14	3	19
	ποσοστό	0	5,30%	5,30%	73,70%	15,80%	100,00%
25-34	συχνότητα	6	20	40	98	72	236
	ποσοστό	2,50%	8,50%	16,90%	41,50%	30,50%	100,00%
35-44	συχνότητα	15	12	15	69	57	168
	ποσοστό	8,90%	7,10%	8,90%	41,10%	33,90%	100,00%
45-54	συχνότητα	4	4	4	36	20	68
	ποσοστό	5,90%	5,90%	5,90%	52,90%	29,40%	100,00%
55+	συχνότητα	5	0	0	5	5	15
	ποσοστό	33,30%	0	0	33,30%	33,30%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	30	37	60	222	157	506
	ποσοστό	5,90%	7,30%	11,90%	43,90%	31,00%	100,00%

7.Α6 Ηλικία και χρήση του διαδικτύου στον εργασιακό χώρο

Πίνακας 6

ΗΛΙΚΙΑ		ΠΟΛΥ ΜΕΓΑΛΗ ΧΡΗΣΗ	ΜΙΚΡΗ ΧΡΗΣΗ	ΕΛΑΧΙΣΤΗ ΧΡΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	7	6	6	19
	ποσοστό	36,80%	31,60%	31,60%	100,00%
25-34	συχνότητα	140	48	48	236
	ποσοστό	59,30%	20,30%	20,30%	100,00%
35-44	συχνότητα	69	57	39	165
	ποσοστό	41,80%	34,50%	23,60%	100,00%
45-54	συχνότητα	24	20	16	60
	ποσοστό	40,00%	33,30%	26,70%	100,00%
55+	συχνότητα	0	15	5	20
	ποσοστό	0	75,00%	25,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	240	146	114	500
	ποσοστό	48,00%	29,20%	22,80%	100,00%

7.Α7 Ηλικία και εκπλήρωση των επαγγελματικών προσδοκιών

Πίνακας 7

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	6	8	5	19
	ποσοστό	31,60%	42,10%	26,30%	100,00%
25-34	συχνότητα	88	118	32	238
	ποσοστό	37,00%	49,60%	13,40%	100,00%
35-44	συχνότητα	84	60	21	165
	ποσοστό	50,90%	36,40%	12,70%	100,00%
45-54	συχνότητα	32	24	12	68
	ποσοστό	47,10%	35,30%	17,60%	100,00%
55+	συχνότητα	5	10	10	25
	ποσοστό	20,00%	40,00%	40,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	215	220	80	515
	ποσοστό	41,70%	42,70%	15,50%	100,00%

7.Α8 Ηλικία και εκπλήρωση των επαγγελματικών προσδοκιών για εξέλιξη

Πίνακας 8

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	7	12		19
	ποσοστό	36,80%	63,20%		100,00%
25-34	συχνότητα	84	112	38	234
	ποσοστό	35,90%	47,90%	16,20%	100,00%
35-44	συχνότητα	81	63	21	165
	ποσοστό	49,10%	38,20%	12,70%	100,00%
45-54	συχνότητα	24	32	12	68
	ποσοστό	35,30%	47,10%	17,60%	100,00%
55+	συχνότητα	10		15	25
	ποσοστό	40,00%		60,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	206	219	86	511
	ποσοστό	40,30%	42,90%	16,80%	100,00%

7.Α9 Ηλικία και ο ρόλος του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη

Πίνακας 9

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	0	4	0	13	2	19
	ποσοστό	0	21,10%	0	68,40%	10,50%	100,00%
25-34	συχνότητα	18	50	62	66	38	234
	ποσοστό	7,70%	21,40%	26,50%	28,20%	16,20%	100,00%
35-44	συχνότητα	24	27	36	60	21	168
	ποσοστό	14,30%	16,10%	21,40%	35,70%	12,50%	100,00%
45-54	συχνότητα	8	4	12	24	16	64
	ποσοστό	12,50%	6,30%	18,80%	37,50%	25,00%	100,00%
55+	συχνότητα	5	5	0	5	10	25
	ποσοστό	20,00%	20,00%	0	20,00%	40,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	55	90	110	168	87	510
	ποσοστό	10,80%	17,60%	21,60%	32,90%	17,10%	100,00%

7.Α10 Ηλικία και σχέση με ετερόφυλους προϊσταμένους

Πίνακας 10

ΗΛΙΚΙΑ		ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ	ΚΑΛΗ	ΟΥΔΕΤΕΡΗ	ΜΕΤΡΙΑ	ΆΣΧΗΜΗ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	8	7	3			18
	ποσοστό	44,40%	38,90%	16,70%			100,00%
25-34	συχνότητα	108	86	34	6		234
	ποσοστό	46,20%	36,80%	14,50%	2,60%		100,00%
35-44	συχνότητα	96	54	12	3	3	168
	ποσοστό	57,10%	32,10%	7,10%	1,80%	1,80%	100,00%
45-54	συχνότητα	36	12	8	8		64
	ποσοστό	56,30%	18,80%	12,50%	12,50%		100,00%
55+	συχνότητα	15	5			5	25
	ποσοστό	60,00%	20,00%			20,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	263	164	57	17	8	509
	ποσοστό	51,70%	32,20%	11,20%	3,30%	1,60%	100,00%

7.Β ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ MANAGEMENT/ΠΡΟΦΙΛ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

7.Β1 Ηλικία και θέση στην επιχείρηση

Πίνακας 11

ΗΛΙΚΙΑ		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΔΗΜ/ΟΣ	ΑΝΩΤΕΡΟ ΣΤΕΛΕΧΟΣ	ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΗΣ/ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ/ΒΟΗΘΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	1	4	0	2	6	6	19
	ποσοστό	5,30%	21,10%	0	10,50%	31,60%	31,60%	100,00%
25-34	συχνότητα	18	44	8	22	46	90	228
	ποσοστό	7,90%	19,30%	3,50%	9,60%	20,20%	39,50%	100,00%
35-44	συχνότητα	39	12	15	12	24	60	162
	ποσοστό	24,10%	7,40%	9,30%	7,40%	14,80%	37,00%	100,00%
45-54	συχνότητα	12	4	0	8	12	32	68
	ποσοστό	17,60%	5,90%	0	11,80%	17,60%	47,10%	100,00%
55+	συχνότητα	5	0	5	0	10	5	25
	ποσοστό	20,00%	0	20,00%	0	40,00%	20,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	75	64	28	44	98	193	502
	ποσοστό	14,90%	12,70%	5,60%	8,80%	19,50%	38,40%	100,00%

7.Β3 Ηλικία και προσδιορισμός αμοιβών διευθυντών/προϊσταμένων

Πίνακας 12

ΗΛΙΚΙΑ		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ.ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΙΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα		3	5	11	19
	ποσοστό		15,80%	26,30%	57,90%	100,00%
25-34	συχνότητα	8	22	94	110	234
	ποσοστό	3,40%	9,40%	40,20%	47,00%	100,00%
35-44	συχνότητα	18	24	60	66	168
	ποσοστό	10,70%	14,30%	35,70%	39,30%	100,00%
45-54	συχνότητα	12	20	8	28	68
	ποσοστό	17,60%	29,40%	11,80%	41,20%	100,00%
55+	συχνότητα	5			20	25
	ποσοστό	20,00%			80,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	43	69	167	235	514
	ποσοστό	8,40%	13,40%	32,50%	45,70%	100,00%

7.Β4 Ηλικία και προσδιορισμός αμοιβών των ανωτέρων στελεχών

Πίνακας 13

ΗΛΙΚΙΑ		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	0	1	5	13	19
	ποσοστό	0	5,30%	26,30%	68,40%	100,00%
25-34	συχνότητα	14	8	90	122	234
	ποσοστό	6,00%	3,40%	38,50%	52,10%	100,00%
35-44	συχνότητα	6	9	63	90	168
	ποσοστό	3,60%	5,40%	37,50%	53,60%	100,00%
45-54	συχνότητα	8	12	8	40	68
	ποσοστό	11,80%	17,60%	11,80%	58,80%	100,00%
55+	συχνότητα		5	5	15	25
	ποσοστό		20,00%	20,00%	60,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	28	35	171	280	514
	ποσοστό	5,40%	6,80%	33,30%	54,50%	100,00%

7Β5 Ηλικία και προσδιορισμός αμοιβών των δημιουργών/καλλιτεχνών

Πίνακας 14

ΗΛΙΚΙΑ		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	2	2	9	6	19
	ποσοστό	10,50%	10,50%	47,40%	31,60%	100,00%
25-34	συχνότητα	34	38	64	98	234
	ποσοστό	14,50%	16,20%	27,40%	41,90%	100,00%
35-44	συχνότητα	9	27	48	84	168
	ποσοστό	5,40%	16,10%	28,60%	50,00%	100,00%
45-54	συχνότητα	12	16	4	36	68
	ποσοστό	17,60%	23,50%	5,90%	52,90%	100,00%
55+	συχνότητα			5	20	25
	ποσοστό			20,00%	80,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	57	83	130	244	514
	ποσοστό	11,10%	16,10%	25,30%	47,50%	100,00%

7.Β6 Ηλικία και σύνδεση μεταξύ απόδοσης και τρόπου αμοιβής

Πίνακας 15

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΜΙΑ ΣΥΝΔΕΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	0	8	4	7	19
	ποσοστό	0	42,10%	21,10%	36,80%	100,00%
25-34	συχνότητα	22	88	44	72	226
	ποσοστό	9,70%	38,90%	19,50%	31,90%	100,00%
35-44	συχνότητα	12	66	27	54	159
	ποσοστό	7,50%	41,50%	17,00%	34,00%	100,00%
45-54	συχνότητα	0	16	12	32	60
	ποσοστό	0	26,70%	20,00%	53,30%	100,00%
55+	συχνότητα	0	0	0	25	25
	ποσοστό	0	0	0	100,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	34	178	87	190	489
	ποσοστό	7,00%	36,40%	17,80%	38,90%	100,00%

7.Β7 Ηλικία και απόψεις περί ύπαρξης διαφορών στην συνταξιοδότηση των δύο φύλων

Πίνακας 16

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΜΙΑ ΔΙΑΦΟΡΑ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	2	2	3	11	18
	ποσοστό	11,10%	11,10%	16,70%	61,10%	100,00%
25-34	συχνότητα	12	52	36	96	196
	ποσοστό	6,10%	26,50%	18,40%	49,00%	100,00%
35-44	συχνότητα	12	15	30	87	144
	ποσοστό	8,30%	10,40%	20,80%	60,40%	100,00%
45-54	συχνότητα	4	0	4	52	60
	ποσοστό	6,70%	0	6,70%	86,70%	100,00%
55+	συχνότητα	0	5	0	20	25
	ποσοστό	0	20,00%	0	80,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	30	74	73	266	443
	ποσοστό	6,80%	16,70%	16,50%	60,00%	100,00%

7.Β8 Ηλικία και αποτελεσματικότητα επαγγελματικής κατάρτισης

Πίνακας 17

ΗΛΙΚΙΑ		ΑΝΑΠΟΤΕΛΕ-ΣΜΑΤΙΚΗ	ΜΕΡΙΚΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	1	11	5	2	19
	ποσοστό	5,30%	57,90%	26,30%	10,50%	100,00%
25-34	συχνότητα	20	74	68	48	210
	ποσοστό	9,50%	35,20%	32,40%	22,90%	100,00%
35-44	συχνότητα	15	39	45	54	153
	ποσοστό	9,80%	25,50%	29,40%	35,30%	100,00%
45-54	συχνότητα	0	16	16	32	64
	ποσοστό	0	25,00%	25,00%	50,00%	100,00%
55+	συχνότητα	5	5	0	0	10
	ποσοστό	50,00%	50,00%	0	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	41	145	134	136	456
	ποσοστό	9,00%	31,80%	29,40%	29,80%	100,00%

7.Β9 Ηλικία και σύνδεση μεταξύ εργασιακής κατάρτισης, αξιολόγησης και αμοιβής

Πίνακας 18

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	1	6	6	6	19
	ποσοστό	5,30%	31,60%	31,60%	31,60%	100,00%
25-34	συχνότητα	26	86	54	50	216
	ποσοστό	12,00%	39,80%	25,00%	23,10%	100,00%
35-44	συχνότητα	36	57	27	33	153
	ποσοστό	23,50%	37,30%	17,60%	21,60%	100,00%
45-54	συχνότητα	8	12	20	24	64
	ποσοστό	12,50%	18,80%	31,30%	37,50%	100,00%
55+	συχνότητα	0	5	0	10	15
	ποσοστό	0	33,30%	0	66,70%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	71	166	107	123	467
	ποσοστό	15,20%	35,50%	22,90%	26,30%	100,00%

7.Β10 Ηλικία και αποτελεσματικότητα τρόπου στελέχωσης της επιχείρησης

Πίνακας 19

ΗΛΙΚΙΑ		ΑΝΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΜΕΡΙΚΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	2	9	6	0	17
	ποσοστό	11,80%	52,90%	35,30%	0	100,00%
25-34	συχνότητα	30	122	68	12	232
	ποσοστό	12,90%	52,60%	29,30%	5,20%	100,00%
35-44	συχνότητα	12	93	39	9	153
	ποσοστό	7,80%	60,80%	25,50%	5,90%	100,00%
45-54	συχνότητα	8	40	8	12	68
	ποσοστό	11,80%	58,80%	11,80%	17,60%	100,00%
55+	συχνότητα	5	10	5	0	20
	ποσοστό	25,00%	50,00%	25,00%	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	57	274	126	33	490
	ποσοστό	11,60%	55,90%	25,70%	6,70%	100,00%

7.Γ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ-ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

7.Γ1 Ηλικία και παραμονή στο χώρο των Μ.Μ.Ε. σε περίπτωση αλλαγής εργασίας.

Πίνακας 20

ΗΛΙΚΙΑ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	16	3	19
	ποσοστό	84,20%	15,80%	100,00%
25-34	συχνότητα	168	64	232
	ποσοστό	72,40%	27,60%	100,00%
35-44	συχνότητα	123	36	159
	ποσοστό	77,40%	22,60%	100,00%
45-54	συχνότητα	60	8	68
	ποσοστό	88,20%	11,80%	100,00%
55+	συχνότητα	15	10	25
	ποσοστό	60,00%	40,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	382	121	503
	ποσοστό	75,90%	24,10%	100,00%

7.Γ2 Ηλικία και βελτίωση εργασιακής απόδοσης εκτός του χώρου των Μ.Μ.Ε.

Πίνακας 21

ΗΛΙΚΙΑ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	12	7	19
	ποσοστό	63,20%	36,80%	100,00%
25-34	συχνότητα	156	68	224
	ποσοστό	69,60%	30,40%	100,00%
35-44	συχνότητα	99	57	156
	ποσοστό	63,50%	36,50%	100,00%
45-54	συχνότητα	36	28	64
	ποσοστό	56,30%	43,80%	100,00%
55+	συχνότητα	10	15	25
	ποσοστό	40,00%	60,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	313	175	488
	ποσοστό	64,10%	35,90%	100,00%

7.Γ3 Ηλικία και εργασιακή θέση

Πίνακας 22

ΗΛΙΚΙΑ		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΒΟΗΘΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	0	1	0	16	1	18
	ποσοστό	0	5,60%	0	88,90%	5,60%	100,00%
25-34	συχνότητα	2	26	2	176	24	230
	ποσοστό	0,90%	11,30%	0,90%	76,50%	10,40%	100,00%
35-44	συχνότητα	12	45	0	102	0	159
	ποσοστό	7,50%	28,30%	0	64,20%	0	100,00%
45-54	συχνότητα	0	24	0	40	4	68
	ποσοστό	0	35,30%	0	58,80%	5,90%	100,00%
55+	συχνότητα	0	5	0	20	0	25
	ποσοστό	0	20,00%	0	80,00%	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	14	101	2	354	29	500
	ποσοστό	2,80%	20,20%	0,40%	70,80%	5,80%	100,00%

7.Γ4 Ηλικία και η επιρροή των ανθρωπίνων σχέσεων στην εργασιακή απόδοση

Πίνακας 23

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	12	4	0	2	18
	ποσοστό	66,70%	22,20%	0	11,10%	100,00%
25-34	συχνότητα	138	72	16	8	234
	ποσοστό	59,00%	30,80%	6,80%	3,40%	100,00%
35-44	συχνότητα	75	66	12	9	162
	ποσοστό	46,30%	40,70%	7,40%	5,60%	100,00%
45-54	συχνότητα	36	20	4	8	68
	ποσοστό	52,90%	29,40%	5,90%	11,80%	100,00%
55+	συχνότητα	20	5	0	0	25
	ποσοστό	80,00%	20,00%	0	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	281	167	32	27	507
	ποσοστό	55,40%	32,90%	6,30%	5,30%	100,00%

7.Γ5 Ηλικία και η επιρροή των διαφυλικών σχέσεων στη στάση προς την εργασία

Πίνακας 24

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	1	8	2	7	18
	ποσοστό	5,60%	44,40%	11,10%	38,90%	100,00%
25-34	συχνότητα	52	102	30	48	232
	ποσοστό	22,40%	44,00%	12,90%	20,70%	100,00%
35-44	συχνότητα	33	60	18	48	159
	ποσοστό	20,80%	37,70%	11,30%	30,20%	100,00%
45-54	συχνότητα	12	12	24	16	64
	ποσοστό	18,80%	18,80%	37,50%	25,00%	100,00%
55+	συχνότητα	5	15	0	5	25
	ποσοστό	20,00%	60,00%	0	20,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	103	197	74	124	498
	ποσοστό	20,70%	39,60%	14,90%	24,90%	100,00%

7.Γ6 Ηλικία και η επιρροή των διαφυλικών σχέσεων στη γενικότερη στάση των εργαζομένων

Πίνακας 25

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	1	8	2	7	18
	ποσοστό	5,60%	44,40%	11,10%	38,90%	100,00%
25-34	συχνότητα	62	90	38	44	234
	ποσοστό	26,50%	38,50%	16,20%	18,80%	100,00%
35-44	συχνότητα	33	66	15	45	159
	ποσοστό	20,80%	41,50%	9,40%	28,30%	100,00%
45-54	συχνότητα	12	20	16	12	60
	ποσοστό	20,00%	33,30%	26,70%	20,00%	100,00%
55+	συχνότητα	10	5	5	5	25
	ποσοστό	40,00%	20,00%	20,00%	20,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	118	189	76	113	496
	ποσοστό	23,80%	38,10%	15,30%	22,80%	100,00%

7.Γ7 Ηλικία και εργασιακή ικανοποίηση

Πίνακας 26

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	5	11	2	0	18
	ποσοστό	27,80%	61,10%	11,10%	0	100,00%
25-34	συχνότητα	118	94	16	8	236
	ποσοστό	50,00%	39,80%	6,80%	3,40%	100,00%
35-44	συχνότητα	93	60	6	3	162
	ποσοστό	57,40%	37,00%	3,70%	1,90%	100,00%
45-54	συχνότητα	40	16	4	8	68
	ποσοστό	58,80%	23,50%	5,90%	11,80%	100,00%
55+	συχνότητα	5	10	5	5	25
	ποσοστό	20,00%	40,00%	20,00%	20,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	261	191	33	24	509
	ποσοστό	51,30%	37,50%	6,50%	4,70%	100,00%

7.Γ8 Ηλικία και ο ρόλος του φύλου στην αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού

Πίνακας 27

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	0	6	3	9	18
	ποσοστό	0	33,30%	16,70%	50,00%	100,00%
25-34	συχνότητα	32	106	38	56	232
	ποσοστό	13,80%	45,70%	16,40%	24,10%	100,00%
35-44	συχνότητα	33	42	36	48	159
	ποσοστό	20,80%	26,40%	22,60%	30,20%	100,00%
45-54	συχνότητα	16	12	4	36	68
	ποσοστό	23,50%	17,60%	5,90%	52,90%	100,00%
55+	συχνότητα	15	0	10	0	25
	ποσοστό	60,00%	0	40,00%	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	96	166	91	149	502
	ποσοστό	19,10%	33,10%	18,10%	29,70%	100,00%

7.Γ9 Ηλικία και η σύνδεση της εργασιακής αξιολόγησης με τον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών προοπτικών

Πίνακας 28

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	2	8	7	1	18
	ποσοστό	11,10%	44,40%	38,90%	5,60%	100,00%
25-34	συχνότητα	48	108	44	22	222
	ποσοστό	21,60%	48,60%	19,80%	9,90%	100,00%
35-44	συχνότητα	24	90	18	21	153
	ποσοστό	15,70%	58,80%	11,80%	13,70%	100,00%
45-54	συχνότητα	12	28	12	8	60
	ποσοστό	20,00%	46,70%	20,00%	13,30%	100,00%
55+	συχνότητα	0	5	5	15	25
	ποσοστό	0	20,00%	20,00%	60,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	86	239	86	67	478
	ποσοστό	18,00%	50,00%	18,00%	14,00%	100,00%

7.Γ10 Ηλικία και αξιοκρατική αξιολόγηση προσωπικού

Πίνακας 29

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	3	9	3	3	18
	ποσοστό	16,70%	50,00%	16,70%	16,70%	100,00%
25-34	συχνότητα	66	98	34	32	230
	ποσοστό	28,70%	42,60%	14,80%	13,90%	100,00%
35-44	συχνότητα	60	66	15	24	165
	ποσοστό	36,40%	40,00%	9,10%	14,50%	100,00%
45-54	συχνότητα	24	16	8	16	64
	ποσοστό	37,50%	25,00%	12,50%	25,00%	100,00%
55+	συχνότητα	0	15	5	5	25
	ποσοστό	0	60,00%	20,00%	20,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	153	204	65	80	502
	ποσοστό	30,50%	40,60%	12,90%	15,90%	100,00%

7.Γ11 Ηλικία και ίση τοποθέτηση των δύο φύλων σε θέση εργασίας

Πίνακας 30

ΗΛΙΚΙΑ		ΝΑΙ	ΌΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	5	14	19
	ποσοστό	26,30%	73,70%	100,00%
25-34	συχνότητα	116	120	236
	ποσοστό	49,20%	50,80%	100,00%
35-44	συχνότητα	108	57	165
	ποσοστό	65,50%	34,50%	100,00%
45-54	συχνότητα	40	24	64
	ποσοστό	62,50%	37,50%	100,00%
55+	συχνότητα	10	15	25
	ποσοστό	40,00%	60,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	279	230	509
	ποσοστό	54,80%	45,20%	100,00%

7.Γ12 Ηλικία και συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας

Πίνακας 31

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	0	2	3	11	3	19
	ποσοστό	0	10,50%	15,80%	57,90%	15,80%	100,00%
25-34	συχνότητα	12	32	68	70	52	234
	ποσοστό	5,10%	13,70%	29,10%	29,90%	22,20%	100,00%
35-44	συχνότητα	9	27	54	48	27	165
	ποσοστό	5,50%	16,40%	32,70%	29,10%	16,40%	100,00%
45-54	συχνότητα	0	8	12	24	20	64
	ποσοστό	0	12,50%	18,80%	37,50%	31,30%	100,00%
55+	συχνότητα	5	5	5	0	10	25
	ποσοστό	20,00%	20,00%	20,00%	0	40,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	26	74	142	153	112	507
	ποσοστό	5,10%	14,60%	28,00%	30,20%	22,10%	100,00%

7.Γ13 Ηλικία και οι οικογενειακές υποχρεώσεις ως εμπόδιο στην απόδοση των εργαζομένων

Πίνακας 32

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	1	8	7	2	1	19
	ποσοστό	5,30%	42,10%	36,80%	10,50%	5,30%	100,00%
25-34	συχνότητα	24	78	58	54	20	234
	ποσοστό	10,30%	33,30%	24,80%	23,10%	8,50%	100,00%
35-44	συχνότητα	18	51	24	48	24	165
	ποσοστό	10,90%	30,90%	14,50%	29,10%	14,50%	100,00%
45-54	συχνότητα	16	8	8	28	4	64
	ποσοστό	25,00%	12,50%	12,50%	43,80%	6,30%	100,00%
55+	συχνότητα	20	0	5	0	0	25
	ποσοστό	80,00%	0	20,00%	0	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	79	145	102	132	49	507
	ποσοστό	15,60%	28,60%	20,10%	26,00%	9,70%	100,00%

7.Γ14 Ηλικία και ενδιαφέρον των δύο φύλων για εξέλιξη σε διευθυντική θέση

Πίνακας 33

ΗΛΙΚΙΑ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	17	2	19
	ποσοστό	89,50%	10,50%	100,00%
25-34	συχνότητα	162	68	230
	ποσοστό	70,40%	29,60%	100,00%
35-44	συχνότητα	141	24	165
	ποσοστό	85,50%	14,50%	100,00%
45-54	συχνότητα	48	16	64
	ποσοστό	75,00%	25,00%	100,00%
55+	συχνότητα	10	15	25
	ποσοστό	40,00%	60,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	378	125	503
	ποσοστό	75,10%	24,90%	100,00%

7.Γ15 Ηλικία και η σύνδεση του αντικειμένου εργασίας με το φύλο σε περίπτωση πρόσληψης

Πίνακας 34

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	1	7	6	5	19
	ποσοστό	5,30%	36,80%	31,60%	26,30%	100,00%
25-34	συχνότητα	50	124	26	34	234
	ποσοστό	21,40%	53,00%	11,10%	14,50%	100,00%
35-44	συχνότητα	48	66	12	33	159
	ποσοστό	30,20%	41,50%	7,50%	20,80%	100,00%
45-54	συχνότητα	32	8	0	28	68
	ποσοστό	47,10%	11,80%	0	41,20%	100,00%
55+	συχνότητα	10	5	0	10	25
	ποσοστό	40,00%	20,00%	0	40,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	141	210	44	110	505
	ποσοστό	27,90%	41,60%	8,70%	21,80%	100,00%

7.Γ16 Ηλικία και ίση μεταχείριση των δύο φύλων βάσει κοινωνικών σχέσεων και κουλτούρας

Πίνακας 35

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	10	3	4	2	19
	ποσοστό	52,60%	15,80%	21,10%	10,50%	100,00%
25-34	συχνότητα	108	86	22	16	232
	ποσοστό	46,60%	37,10%	9,50%	6,90%	100,00%
35-44	συχνότητα	78	63	3	9	153
	ποσοστό	51,00%	41,20%	2,00%	5,90%	100,00%
45-54	συχνότητα	24	16	4	16	60
	ποσοστό	40,00%	26,70%	6,70%	26,70%	100,00%
55+	συχνότητα	15	0	0	10	25
	ποσοστό	60,00%	0	0	40,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	235	168	33	53	489
	ποσοστό	48,10%	34,40%	6,70%	10,80%	100,00%

7.Γ17 Ηλικία και βαθμός στον οποίο τα πρότυπα των τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζουν τους εργαζομένους σε αυτούς

Πίνακας 36

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	1	7	3	8	19
	ποσοστό	5,30%	36,80%	15,80%	42,10%	100,00%
25-34	συχνότητα	72	86	54	26	238
	ποσοστό	30,30%	36,10%	22,70%	10,90%	100,00%
35-44	συχνότητα	36	81	24	15	156
	ποσοστό	23,10%	51,90%	15,40%	9,60%	100,00%
45-54	συχνότητα	16	16	12	24	68
	ποσοστό	23,50%	23,50%	17,60%	35,30%	100,00%
55+	συχνότητα	10	10	0	5	25
	ποσοστό	40,00%	40,00%	0	20,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	135	200	93	78	506
	ποσοστό	26,70%	39,50%	18,40%	15,40%	100,00%

7.Γ18 Ηλικία και βαθμός στον οποίο τα πρότυπα των τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζονται από το φύλο

Πίνακας 37

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	2	4	3	10	19
	ποσοστό	10,50%	21,10%	15,80%	52,60%	100,00%
25-34	συχνότητα	32	90	66	48	236
	ποσοστό	13,60%	38,10%	28,00%	20,30%	100,00%
35-44	συχνότητα	33	69	36	18	156
	ποσοστό	21,20%	44,20%	23,10%	11,50%	100,00%
45-54	συχνότητα	8	16	12	32	68
	ποσοστό	11,80%	23,50%	17,60%	47,10%	100,00%
55+	συχνότητα	5	15	0	5	25
	ποσοστό	20,00%	60,00%	0	20,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	80	194	117	113	504
	ποσοστό	15,90%	38,50%	23,20%	22,40%	100,00%

7.Δ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

7.Δ1 Ηλικία και ύπαρξη ελεύθερου χρόνου

Πίνακας 38

ΗΛΙΚΙΑ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ ΑΡΚΕΤΟ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	4	2	13	19
	ποσοστό	21,10%	10,50%	68,40%	100,00%
25-34	συχνότητα	80	40	116	236
	ποσοστό	33,90%	16,90%	49,20%	100,00%
35-44	συχνότητα	60	33	69	162
	ποσοστό	37,00%	20,40%	42,60%	100,00%
45-54	συχνότητα	20	20	28	68
	ποσοστό	29,40%	29,40%	41,20%	100,00%
55+	συχνότητα	15		10	25
	ποσοστό	60,00%		40,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	179	95	236	510
	ποσοστό	35,10%	18,60%	46,30%	100,00%

7.Δ2 Ηλικία και συμμετοχή σε πολιτιστικό σύλλογο

Πίνακας 39

ΗΛΙΚΙΑ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	3	15	18
	ποσοστό	16,70%	83,30%	100,00%
25-34	συχνότητα	60	172	232
	ποσοστό	25,90%	74,10%	100,00%
35-44	συχνότητα	69	93	162
	ποσοστό	42,60%	57,40%	100,00%
45-54	συχνότητα	40	28	68
	ποσοστό	58,80%	41,20%	100,00%
55+	συχνότητα	5	20	25
	ποσοστό	20,00%	80,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	177	328	505
	ποσοστό	35,00%	65,00%	100,00%

7.Δ3 Ηλικία και ίσος καταμερισμός ευθυνών μέσα στην οικογένεια

Πίνακας 40

ΗΛΙΚΙΑ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
>25	συχνότητα	8	9	2	0	0	19
	ποσοστό	42,10%	47,40%	10,50%	0	0	100,00%
25-34	συχνότητα	134	82	10	6	0	232
	ποσοστό	57,80%	35,30%	4,30%	2,60%	0	100,00%
35-44	συχνότητα	78	57	15	9	3	162
	ποσοστό	48,10%	35,20%	9,30%	5,60%	1,90%	100,00%
45-54	συχνότητα	44	8	12	0	4	68
	ποσοστό	64,70%	11,80%	17,60%	0	5,90%	100,00%
55+	συχνότητα	10	0	5	0	10	25
	ποσοστό	40,00%	0	20,00%	0	40,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	274	156	44	15	17	506
	ποσοστό	54,20%	30,80%	8,70%	3,00%	3,40%	100,00%

8. ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ: ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

8.Α1 Μορφωτικό επίπεδο και επίπεδο εκπαίδευσης γονέων

Πίνακας 1

		ΛΥΚΕΙΟ	Α.Ε.Ι.	Τ.Ε.Ι.	ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ Η ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	3			1		4	8
	ποσοστό	37,5			12,5		50	100
Λύκειο	συχνότητα	88	12	12	8	4	28	152
	ποσοστό	57,90	7,90	7,90	5,3	2,63	18,42	100
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	66	36		15		21	138
	ποσοστό	47,83	26,081		10,87		15,228	100
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	24	12	16	24	8	24	108
	ποσοστό	22,22	11,11	14,81	22,22	7,41	22,22	100
Τεχνική σχολή	συχνότητα	55	5	10	20	10		100
	ποσοστό	55	5	10	20	10		100
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	60	48		6	18	6	138
	ποσοστό	43,48	34,78		4,35	13,04	4,35	100
Σύνολο	συχνότητα	296	113	38	74	40	83	644
	ποσοστό	45,96	17,55	5,90	11,49	6,21	12,89	100

8.Α2 Μορφωτικό επίπεδο και σύνδεση της εκπαίδευσης με το αντικείμενο εργασίας

Πίνακας 2

		ΜΕΓΑΛΗ ΣΥΝΔΕΣΗ	ΜΕΤΡΙΑ ΣΥΝΔΕΣΗ	ΜΙΚΡΗ ΣΥΝΔΕΣΗ	ΚΑΜΙΑ ΣΥΝΔΕΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	2	1	2	3	8
	ποσοστό	25,00%	12,50%	25,00%	37,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	58	58	20	26	162
	ποσοστό	35,80%	35,80%	12,30%	16,00%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	57	51	12	18	138
	ποσοστό	41,30%	37,00%	8,70%	13,00%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	72	44	8	8	132
	ποσοστό	54,50%	33,30%	6,10%	6,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	55	40	5		100
	ποσοστό	55,00%	40,00%	5,00%		100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	102	30	6	6	144
	ποσοστό	70,80%	20,80%	4,20%	4,20%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	346	224	53	61	684
	ποσοστό	50,60%	32,70%	7,70%	8,90%	100,00%

8.Α3 Μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματικός προσανατολισμός

Πίνακας 3

		ΝΑΙ	ΌΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα		8	8
	ποσοστό		100,00%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	68	92	160
	ποσοστό	42,50%	57,50%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	60	81	141
	ποσοστό	42,60%	57,40%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	44	84	128
	ποσοστό	34,40%	65,60%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	55	45	100
	ποσοστό	55,00%	45,00%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	66	78	144
	ποσοστό	45,80%	54,20%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	293	388	681
	ποσοστό	43,00%	57,00%	100,00%

8.Α4 Μορφωτικό επίπεδο και απόψεις για τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

Πίνακας 4

		ΜΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	ΠΟΛΥ ΧΡΗΣΙΜΑ	ΧΡΗΣΙΜΑ	ΜΕΤΡΙΑΣ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	8	0	0	0	8
	ποσοστό	100,00%	0	0	0	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	100	12	26	22	160
	ποσοστό	62,50%	7,50%	16,30%	13,80%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	69	27	30	15	141
	ποσοστό	48,90%	19,10%	21,30%	10,60%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	104	8	12	8	132
	ποσοστό	78,80%	6,10%	9,10%	6,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	50	15	25	10	100
	ποσοστό	50,00%	15,00%	25,00%	10,00%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	84	6	42	12	144
	ποσοστό	58,30%	4,20%	29,20%	8,30%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	415	68	135	67	685
	ποσοστό	60,60%	9,90%	19,70%	9,80%	100,00%

8.Α5 Μορφωτικό επίπεδο και ο ρόλος του φύλου στην επιλογή εργασίας

Πίνακας 5

		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα		2	1	5		8
	ποσοστό		25,00%	12,50%	62,50%		100,00%
Λύκειο	συχνότητα	20	50	46	30	16	162
	ποσοστό	12,30%	30,90%	28,40%	18,50%	9,90%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	15	48	30	27	18	138
	ποσοστό	10,90%	34,80%	21,70%	19,60%	13,00%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	16	40	28	24	24	132
	ποσοστό	12,10%	30,30%	21,20%	18,20%	18,20%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	20	25	15	40		100
	ποσοστό	20,00%	25,00%	15,00%	40,00%		100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	30	36	24	36	18	144
	ποσοστό	20,80%	25,00%	16,70%	25,00%	12,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	101	201	144	162	76	684
	ποσοστό	14,80%	29,40%	21,10%	23,70%	11,10%	100,00%

8.Α6 Μορφωτικό επίπεδο και η σχέση του αντικειμένου εργασίας με το φύλο

Πίνακας 6

		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	4	4	8
	ποσοστό	50,00%	50,00%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	70	92	162
	ποσοστό	43,20%	56,80%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	33	105	138
	ποσοστό	23,90%	76,10%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	40	88	128
	ποσοστό	31,30%	68,80%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	35	65	100
	ποσοστό	35,00%	65,00%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	54	90	144
	ποσοστό	37,50%	62,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	236	444	680
	ποσοστό	34,70%	65,30%	100,00%

8.Α7 Μορφωτικό επίπεδο και η ύπαρξη εξέλιξης μέσω της γνώσης και χρησιμοποίησης νέων τεχνολογιών

Πίνακας 7

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	3	1	4	8
	ποσοστό	37,50%	12,50%	50,00%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	78	42	32	152
	ποσοστό	51,30%	27,60%	21,10%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	87	33	21	141
	ποσοστό	61,70%	23,40%	14,90%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	84	40	8	132
	ποσοστό	63,60%	30,30%	6,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	45	35	15	95
	ποσοστό	47,40%	36,80%	15,80%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	90	36	18	144
	ποσοστό	62,50%	25,00%	12,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	387	187	98	672
	ποσοστό	57,60%	27,80%	14,60%	100,00%

8.Α8 Μορφωτικό επίπεδο και ο ρόλος του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών

Πίνακας 8

		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	0	0	4	3	8
	ποσοστό	12,50%	0	0	50,00%	37,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	8	14	14	76	44	156
	ποσοστό	5,10%	9,00%	9,00%	48,70%	28,20%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	9	12	18	54	48	141
	ποσοστό	6,40%	8,50%	12,80%	38,30%	34,00%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	4	8	16	48	56	132
	ποσοστό	3,00%	6,10%	12,10%	36,40%	42,40%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	5	10	10	65	10	100
	ποσοστό	5,00%	10,00%	10,00%	65,00%	10,00%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	0	6	48	54	36	144
	ποσοστό	0	4,20%	33,30%	37,50%	25,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	27	50	106	301	197	681
	ποσοστό	4,00%	7,30%	15,60%	44,20%	28,90%	100,00%

8.Α9 Μορφωτικό επίπεδο και η χρήση του διαδικτύου στον εργασιακό χώρο

Πίνακας 9

		ΜΕΓΑΛΗ ΧΡΗΣΗ	ΜΙΚΡΗ ΧΡΗΣΗ	ΕΛΑΧΙΣΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	3	1	4	8
	ποσοστό	37,50%	12,50%	50,00%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	78	42	32	152
	ποσοστό	51,30%	27,60%	21,10%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	87	33	21	141
	ποσοστό	61,70%	23,40%	14,90%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	84	40	8	132
	ποσοστό	63,60%	30,30%	6,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	45	35	15	95
	ποσοστό	47,40%	36,80%	15,80%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	90	36	18	144
	ποσοστό	62,50%	25,00%	12,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	387	187	98	672
	ποσοστό	57,60%	27,80%	14,60%	100,00%

8.Α10 Μορφωτικό επίπεδο και εκπλήρωση βασικών επαγγελματικών προσδοκιών

Πίνακας 10

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	2	1	5	8
	ποσοστό	25,00%	12,50%	62,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	56	68	36	160
	ποσοστό	35,00%	42,50%	22,50%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	54	78	9	141
	ποσοστό	38,30%	55,30%	6,40%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	80	40	12	132
	ποσοστό	60,60%	30,30%	9,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	20	65	15	100
	ποσοστό	20,00%	65,00%	15,00%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	72	66	6	144
	ποσοστό	50,00%	45,80%	4,20%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	284	318	83	685
	ποσοστό	41,50%	46,40%	12,10%	100,00%

8.Α11 Μορφωτικό επίπεδο και εκπλήρωση βασικών επαγγελματικών προσδοκιών για εξέλιξη

Πίνακας 11

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	2	2	3	7
	ποσοστό	28,60%	28,60%	42,90%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	58	76	28	162
	ποσοστό	35,80%	46,90%	17,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	54	60	24	138
	ποσοστό	39,10%	43,50%	17,40%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	52	60	16	128
	ποσοστό	40,60%	46,90%	12,50%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	30	60	10	100
	ποσοστό	30,00%	60,00%	10,00%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	84	42	18	144
	ποσοστό	58,30%	29,20%	12,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	280	300	99	679
	ποσοστό	41,20%	44,20%	14,60%	100,00%

8.Α12 Μορφωτικό επίπεδο και ο ρόλος του φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη

Πίνακας 12

		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	0	0	4	2	7
	ποσοστό	14,30%	0	0	57,10%	28,60%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	12	32	34	62	22	162
	ποσοστό	7,40%	19,80%	21,00%	38,30%	13,60%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	12	21	33	45	27	138
	ποσοστό	8,70%	15,20%	23,90%	32,60%	19,60%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	16	28	32	28	24	128
	ποσοστό	12,50%	21,90%	25,00%	21,90%	18,80%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	10	5	25	50	10	100
	ποσοστό	10,00%	5,00%	25,00%	50,00%	10,00%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	18	48	30	30	18	144
	ποσοστό	12,50%	33,30%	20,80%	20,80%	12,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	69	134	154	219	103	679
	ποσοστό	10,20%	19,70%	22,70%	32,30%	15,20%	100,00%

8.Α13 Μορφωτικό επίπεδο και σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους

Πίνακας 13

		ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ	ΚΑΛΕΣ	ΟΥΔΕΤΕΡΕΣ	ΜΕΤΡΙΕΣ	ΑΣΧΗΜΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	3	1	2		7
	ποσοστό	14,30%	42,90%	14,30%	28,60%		100,00%
Λύκειο	συχνότητα	78	46	26	8	2	160
	ποσοστό	48,80%	28,80%	16,30%	5,00%	1,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	72	54	9	3		138
	ποσοστό	52,20%	39,10%	6,50%	2,20%		100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	60	52	12	0	4	128
	ποσοστό	46,90%	40,60%	9,40%	0	3,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	45	30	25	0	0	100
	ποσοστό	45,00%	30,00%	25,00%	0	0	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	96	36	12	0	0	144
	ποσοστό	66,70%	25,00%	8,30%	0	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	352	221	85	13	6	677
	ποσοστό	52,00%	32,60%	12,60%	1,90%	0,90%	100,00%

8.Α14 Μορφωτικό επίπεδο και απόψεις για ετερόφυλους προϊσταμένους

Πίνακας 14

		ΘΕΤΙΚΑ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ	ΑΡΝΗΤΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	2	5	0	7
	ποσοστό	28,60%	71,40%	0	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	54	94	10	158
	ποσοστό	34,20%	59,50%	6,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	48	72	9	129
	ποσοστό	37,20%	55,80%	7,00%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	48	80	4	132
	ποσοστό	36,40%	60,60%	3,00%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	25	70	0	95
	ποσοστό	26,30%	73,70%	0	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	66	78	0	144
	ποσοστό	45,80%	54,20%	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	243	399	23	665
	ποσοστό	36,50%	60,00%	3,50%	100,00%

8.Β ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ MANAGEMENT/ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

8.Β1 Μορφωτικό επίπεδο και θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης

Πίνακας 15

		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΔΗΜ/ΦΟΣ	ΑΝΩΤΕΡΟ ΣΤΕΛΕΧΟΣ	ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΗΣ/ ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ/ ΒΟΗΘΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	0	0	0	1	6	8
	ποσοστό	12,50%	0	0	0	12,50%	75,00%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	14	16	0	18	24	86	158
	ποσοστό	8,90%	10,10%	0	11,40%	15,20%	54,40%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	12	42	12	12	12	45	135
	ποσοστό	8,90%	31,10%	8,90%	8,90%	8,90%	33,30%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	32	4	0	16	40	40	132
	ποσοστό	24,20%	3,00%	0	12,10%	30,30%	30,30%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	5	10	0	10	55	10	90
	ποσοστό	5,60%	11,10%	0	11,10%	61,10%	11,10%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	30	30	36	0	12	30	138
	ποσοστό	21,70%	21,70%	26,10%	0	8,70%	21,70%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	94	102	48	56	144	217	661
	ποσοστό	14,20%	15,40%	7,30%	8,50%	21,80%	32,80%	100,00%

8.Β2 Μορφωτικό επίπεδο και προσδιορισμός αμοιβών διευθυντών/ προϊσταμένων

Πίνακας 16

		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ. ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	1	3	3	8
	ποσοστό	12,50%	12,50%	37,50%	37,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	10	24	38	90	162
	ποσοστό	6,20%	14,80%	23,50%	55,60%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	12	3	45	78	138
	ποσοστό	8,70%	2,20%	32,60%	56,50%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	8	48	36	40	132
	ποσοστό	6,10%	36,40%	27,30%	30,30%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	0	5	45	45	95
	ποσοστό	0	5,30%	47,40%	47,40%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	12	6	96	30	144
	ποσοστό	8,30%	4,20%	66,70%	20,80%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	43	87	263	286	679
	ποσοστό	6,30%	12,80%	38,70%	42,10%	100,00%

8.Β3 Μορφωτικό επίπεδο και προσδιορισμός αμοιβών στελεχών/ δημοσιογράφων

Πίνακας 17

		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ. ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	2	2	3	8
	ποσοστό	12,50%	25,00%	25,00%	37,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	14	18	34	96	162
	ποσοστό	8,60%	11,10%	21,00%	59,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	9	21	45	63	138
	ποσοστό	6,50%	15,20%	32,60%	45,70%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	4	48	32	48	132
	ποσοστό	3,00%	36,40%	24,20%	36,40%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα		25	30	40	95
	ποσοστό		26,30%	31,60%	42,10%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	42	12	54	36	144
	ποσοστό	29,20%	8,30%	37,50%	25,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	70	126	197	286	679
	ποσοστό	10,30%	18,60%	29,00%	42,10%	100,00%

8.Β4 Μορφωτικό επίπεδο και προσδιορισμός αμοιβών των ανωτέρων στελεχών

Πίνακας 18

		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ. ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	1	3	3	8
	ποσοστό	12,50%	12,50%	37,50%	37,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	8	6	42	106	162
	ποσοστό	4,90%	3,70%	25,90%	65,40%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	12	6	45	75	138
	ποσοστό	8,70%	4,30%	32,60%	54,30%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	0	16	52	64	132
	ποσοστό	0	12,10%	39,40%	48,50%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	0	5	40	50	95
	ποσοστό	0	5,30%	42,10%	52,60%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	12	6	78	48	144
	ποσοστό	8,30%	4,20%	54,20%	33,30%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	33	40	260	346	679
	ποσοστό	4,90%	5,90%	38,30%	51,00%	100,00%

8.Β5 Μορφωτικό επίπεδο και προσδιορισμός αμοιβών δημιουργών/ καλλιτεχνών

Πίνακας 19

		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ. ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	2	1	1	4	8
	ποσοστό	25,00%	12,50%	12,50%	50,00%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	12	24	42	84	162
	ποσοστό	7,40%	14,80%	25,90%	51,90%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	12	18	39	69	138
	ποσοστό	8,70%	13,00%	28,30%	50,00%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	20	28	40	44	132
	ποσοστό	15,20%	21,20%	30,30%	33,30%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	15	20	35	25	95
	ποσοστό	15,80%	21,10%	36,80%	26,30%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	24	24	42	54	144
	ποσοστό	16,70%	16,70%	29,20%	37,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	85	115	199	280	679
	ποσοστό	12,50%	16,90%	29,30%	41,20%	100,00%

8.Β6 Μορφωτικό επίπεδο και προσδιορισμός αμοιβών υπαλλήλων/ βοηθών

Πίνακας 20

		ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛ. ΣΥΜΒΑΣΗ	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	4	2	1	1	8
	ποσοστό	50,00%	25,00%	12,50%	12,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	42	40	26	54	162
	ποσοστό	25,90%	24,70%	16,00%	33,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	33	30	21	54	138
	ποσοστό	23,90%	21,70%	15,20%	39,10%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	20	56	12	44	132
	ποσοστό	15,20%	42,40%	9,10%	33,30%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	35	25	5	30	95
	ποσοστό	36,80%	26,30%	5,30%	31,60%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	42	24	24	54	144
	ποσοστό	29,20%	16,70%	16,70%	37,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	176	177	89	237	679
	ποσοστό	25,90%	26,10%	13,10%	34,90%	100,00%

8.Β7 Μορφωτικό επίπεδο και σύνδεση παραγωγικότητας και τρόπου αμοιβής

Πίνακας 21

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	2	2	3	8
	ποσοστό	12,50%	25,00%	25,00%	37,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	6	60	24	66	156
	ποσοστό	3,80%	38,50%	15,40%	42,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	18	48	24	42	132
	ποσοστό	13,60%	36,40%	18,20%	31,80%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	8	48	32	36	124
	ποσοστό	6,50%	38,70%	25,80%	29,00%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	0	35	5	50	90
	ποσοστό	0	38,90%	5,60%	55,60%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	18	66	30	24	138
	ποσοστό	13,00%	47,80%	21,70%	17,40%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	51	259	117	221	648
	ποσοστό	7,90%	40,00%	18,10%	34,10%	100,00%

8.Β8 Μορφωτικό επίπεδο και διαφορές στην συνταξιοδότηση των δύο φύλων

Πίνακας 22

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	1	0	4	6
	ποσοστό	16,70%	16,70%	0	66,70%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	12	20	22	90	144
	ποσοστό	8,30%	13,90%	15,30%	62,50%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	6	24	18	69	117
	ποσοστό	5,10%	20,50%	15,40%	59,00%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	4	28	16	72	120
	ποσοστό	3,30%	23,30%	13,30%	60,00%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	5	10	20	30	65
	ποσοστό	7,70%	15,40%	30,80%	46,20%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	12	30	36	48	126
	ποσοστό	9,50%	23,80%	28,60%	38,10%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	40	113	112	313	578
	ποσοστό	6,90%	19,60%	19,40%	54,20%	100,00%

8.Β9 Μορφωτικό επίπεδο και αποτελεσματικότητα της εργασιακής κατάρτισης

Πίνακας 23

		ΜΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΜΕΡΙΚΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΠΟΛΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	0	3	3	7
	ποσοστό	14,30%	0	42,90%	42,90%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	10	54	40	40	144
	ποσοστό	6,90%	37,50%	27,80%	27,80%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	12	36	48	33	129
	ποσοστό	9,30%	27,90%	37,20%	25,60%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	4	36	32	48	120
	ποσοστό	3,30%	30,00%	26,70%	40,00%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	0,70%	5,90%	5,20%	7,80%	19,60%
	ποσοστό	5	40	20	15	80
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	6,30%	50,00%	25,00%	18,80%	100,00%
	ποσοστό	30	30	48	24	132
Σύνολο	συχνότητα	22,70%	22,70%	36,40%	18,20%	100,00%
	ποσοστό	62	196	191	163	612
		10,10%	32,00%	31,20%	26,60%	100,00%

8.Β10 Μορφωτικό επίπεδο και σύνδεση της εργασιακής κατάρτισης με την αξιολόγηση και τις αμοιβές

Πίνακας 24

		ΥΨΗΛΗ ΣΥΝΔΕΣΗ	ΜΙΚΡΗ ΣΥΝΔΕΣΗ	ΕΛΑΧΙΣΤΗ ΣΥΝΔΕΣΗ	ΚΑΜΙΑ ΣΥΝΔΕΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	0	2	3	2	7
	ποσοστό	0	28,60%	42,90%	28,60%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	24	34	42	50	150
	ποσοστό	16,00%	22,70%	28,00%	33,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	21	60	24	24	129
	ποσοστό	16,30%	46,50%	18,60%	18,60%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	24	36	40	24	124
	ποσοστό	19,40%	29,00%	32,30%	19,40%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	5	45	5	30	85
	ποσοστό	5,90%	52,90%	5,90%	35,30%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	12	78	24	12	126
	ποσοστό	9,50%	61,90%	19,00%	9,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	86	255	138	142	621
	ποσοστό	13,80%	41,10%	22,20%	22,90%	100,00%

8.Β11 Μορφωτικό επίπεδο και η αποτελεσματικότητα του τρόπου στελέχωσης των επιχειρήσεων στο χώρο των Μ.Μ.Ε.

Πίνακας 25

		ΜΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΜΕΡΙΚΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΠΟΛΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	5	1		7
	ποσοστό	14,30%	71,40%	14,30%		100,00%
Λύκειο	συχνότητα	22	82	38	14	156
	ποσοστό	14,10%	52,60%	24,40%	9,00%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	9	75	42	6	132
	ποσοστό	6,80%	56,80%	31,80%	4,50%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	20	72	32	8	132
	ποσοστό	15,20%	54,50%	24,20%	6,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	15	50	25	5	95
	ποσοστό	15,80%	52,60%	26,30%	5,30%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	6	72	54		132
	ποσοστό	4,50%	54,50%	40,90%		100,00%
Σύνολο	συχνότητα	73	356	192	33	654
	ποσοστό	11,20%	54,40%	29,40%	5,00%	100,00%

8.Β12 Μορφωτικό επίπεδο και ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στην παρεχόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Πίνακας 26

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	3	4	0	0	7
	ποσοστό	42,90%	57,10%	0	0	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	90	42	10	8	150
	ποσοστό	60,00%	28,00%	6,70%	5,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	93	30	0	0	123
	ποσοστό	75,60%	24,40%	0	0	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	84	40	4	0	128
	ποσοστό	65,60%	31,30%	3,10%	0	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	25	50	5	5	85
	ποσοστό	29,40%	58,80%	5,90%	5,90%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	108	30	0	0	138
	ποσοστό	78,30%	21,70%	0	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	403	196	19	13	631
	ποσοστό	63,90%	31,10%	3,00%	2,10%	100,00%

8.Β13 Μορφωτικό επίπεδο και προϋποθέσεις συνταξιοδότησης

Πίνακας 27

		ΗΛΙΚΙΑ	ΚΙΝΗΤΡΑ	ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	6	0	1	7
	ποσοστό	85,70%	0	14,30%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	100	2	34	136
	ποσοστό	73,50%	1,50%	25,00%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	81	3	39	123
	ποσοστό	65,90%	2,40%	31,70%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	80	4	32	116
	ποσοστό	69,00%	3,40%	27,60%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	55	15	20	90
	ποσοστό	61,10%	16,70%	22,20%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	48	12	66	126
	ποσοστό	38,10%	9,50%	52,40%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	370	36	192	598
	ποσοστό	61,90%	6,00%	32,10%	100,00%

8.Β14 Μορφωτικό επίπεδο και παραμονή στο χώρο των Μ.Μ.Ε. σε περίπτωση αλλαγής εργασίας

Πίνακας 28

		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	7	1	8
	ποσοστό	87,50%	12,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	118	34	152
	ποσοστό	77,60%	22,40%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	108	33	141
	ποσοστό	76,60%	23,40%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	104	28	132
	ποσοστό	78,80%	21,20%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	70	30	100
	ποσοστό	70,00%	30,00%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	84	54	138
	ποσοστό	60,90%	39,10%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	491	180	671
	ποσοστό	73,20%	26,80%	100,00%

8.Β15 Μορφωτικό επίπεδο και θέση στην ιεραρχία

Πίνακας 29

		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΒΟΗΘΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	0	1	0	6	1	8
	ποσοστό	0	12,50%	0	75,00%	12,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	0	16	0	124	16	156
	ποσοστό	0	10,30%	0	79,50%	10,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	6	24	0	90	9	129
	ποσοστό	4,70%	18,60%	0	69,80%	7,00%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	4	36	0	84	8	132
	ποσοστό	3,00%	27,30%	0	63,60%	6,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	0	15	0	80	0	95
	ποσοστό	0	15,80%	0	84,20%	0	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	12	42	6	78	6	144
	ποσοστό	8,30%	29,20%	4,20%	54,20%	4,20%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	22	134	6	462	40	664
	ποσοστό	3,30%	20,20%	0,90%	69,60%	6,00%	100,00%

8.Β16 Μορφωτικό επίπεδο και βελτίωση της εργασιακής θέσης με επιπλέον επαγγελματική κατάρτιση

Πίνακας 30

		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	8	0	8
	ποσοστό	100,00%	0	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	128	26	154
	ποσοστό	83,10%	16,90%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	105	24	129
	ποσοστό	81,40%	18,60%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	120	12	132
	ποσοστό	90,90%	9,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	85	10	95
	ποσοστό	89,50%	10,50%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	138	6	144
	ποσοστό	95,80%	4,20%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	584	78	662
	ποσοστό	88,20%	11,80%	100,00%

8.Β17 Μορφωτικό επίπεδο και η επιρροή των ανθρωπίνων σχέσεων στην εργασιακή απόδοση

Πίνακας 31

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	4	3		1	8
	ποσοστό	50,00%	37,50%		12,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	86	58	12	2	158
	ποσοστό	54,40%	36,70%	7,60%	1,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	78	39	6	12	135
	ποσοστό	57,80%	28,90%	4,40%	8,90%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	84	36	4	8	132
	ποσοστό	63,60%	27,30%	3,00%	6,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	55	10	20	10	95
	ποσοστό	57,90%	10,50%	21,10%	10,50%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	72	66		6	144
	ποσοστό	50,00%	45,80%		4,20%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	379	212	42	39	672
	ποσοστό	56,40%	31,50%	6,30%	5,80%	100,00%

8.Β18 Μορφωτικό επίπεδο και η επιρροή των διαφυλικών σχέσεων στη στάση των εργαζομένων προς την εργασία

Πίνακας 32

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	3	3	0	2	8
	ποσοστό	37,50%	37,50%	0	25,00%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	32	66	22	34	154
	ποσοστό	20,80%	42,90%	14,30%	22,10%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	21	39	36	42	138
	ποσοστό	15,20%	28,30%	26,10%	30,40%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	40	36	16	36	128
	ποσοστό	31,30%	28,10%	12,50%	28,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	15	40	5	30	90
	ποσοστό	16,70%	44,40%	5,60%	33,30%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	18	90	6	30	144
	ποσοστό	12,50%	62,50%	4,20%	20,80%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	129	274	85	174	662
	ποσοστό	19,50%	41,40%	12,80%	26,30%	100,00%

8.Β19 Μορφωτικό επίπεδο και η επιρροή των διαφυλικών σχέσεων στη γενικότερη στάση των εργαζομένων

Πίνακας 33

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	3	3	0	2	8
	ποσοστό	37,50%	37,50%	0	25,00%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	36	62	26	30	154
	ποσοστό	23,40%	40,30%	16,90%	19,50%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	27	42	36	33	138
	ποσοστό	19,60%	30,40%	26,10%	23,90%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	40	48	8	32	128
	ποσοστό	31,30%	37,50%	6,30%	25,00%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	20	40	5	25	90
	ποσοστό	22,20%	44,40%	5,60%	27,80%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	18	72	18	36	144
	ποσοστό	12,50%	50,00%	12,50%	25,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	144	267	93	158	662
	ποσοστό	21,80%	40,30%	14,00%	23,90%	100,00%

8.Β20 Μορφωτικό επίπεδο και εργασιακή ικανοποίηση

Πίνακας 34

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	6	0	1	1	8
	ποσοστό	75,00%	0	12,50%	12,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	68	80	6	6	160
	ποσοστό	42,50%	50,00%	3,80%	3,80%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	60	57	12	9	138
	ποσοστό	43,50%	41,30%	8,70%	6,50%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	80	44	4	4	132
	ποσοστό	60,60%	33,30%	3,00%	3,00%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	55	30	10		95
	ποσοστό	57,90%	31,60%	10,50%		100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	78	48	18		144
	ποσοστό	54,20%	33,30%	12,50%		100,00%
Σύνολο	συχνότητα	347	259	51	20	677
	ποσοστό	51,30%	38,30%	7,50%	3,00%	100,00%

8.Β21 Μορφωτικό επίπεδο και ο ρόλος του φύλου στην αξιολόγηση του εργατικού δυναμικού

Πίνακας 35

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	3	0	4	8
	ποσοστό	12,50%	37,50%	0	50,00%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	34	44	32	46	156
	ποσοστό	21,80%	28,20%	20,50%	29,50%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	18	36	39	42	135
	ποσοστό	13,30%	26,70%	28,90%	31,10%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	16	56	16	44	132
	ποσοστό	12,10%	42,40%	12,10%	33,30%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	10	40	10	30	90
	ποσοστό	11,10%	44,40%	11,10%	33,30%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	24	84	12	24	144
	ποσοστό	16,70%	58,30%	8,30%	16,70%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	103	263	109	190	665
	ποσοστό	15,50%	39,50%	16,40%	28,60%	100,00%

8.Β22 Μορφωτικό επίπεδο και η σύνδεση της εργασιακής αξιολόγησης και του επαναπροσδιορισμού των επαγγελματικών προοπτικών

Πίνακας 36

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	3	1	2	7
	ποσοστό	14,30%	42,90%	14,30%	28,60%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	24	72	32	18	146
	ποσοστό	16,40%	49,30%	21,90%	12,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	30	60	18	21	129
	ποσοστό	23,30%	46,50%	14,00%	16,30%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	24	68	32	8	132
	ποσοστό	18,20%	51,50%	24,20%	6,10%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	10	45	20	15	90
	ποσοστό	11,10%	50,00%	22,20%	16,70%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	30	78	24	6	138
	ποσοστό	21,70%	56,50%	17,40%	4,30%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	119	326	127	70	642
	ποσοστό	18,50%	50,80%	19,80%	10,90%	100,00%

8.Β23 Μορφωτικό επίπεδο και η ίση τοποθέτηση των δύο φύλων σε θέσεις εργασίας

Πίνακας 37

		ΝΑΙ	ΌΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	4	3	7
	ποσοστό	57,10%	42,90%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	86	74	160
	ποσοστό	53,80%	46,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	84	57	141
	ποσοστό	59,60%	40,40%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	76	52	128
	ποσοστό	59,40%	40,60%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	40	60	100
	ποσοστό	40,00%	60,00%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	54	90	144
	ποσοστό	37,50%	62,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	344	336	680
	ποσοστό	50,60%	49,40%	100,00%

8.Β24 Μορφωτικό επίπεδο και αξιοκρατική αξιολόγηση εργαζομένων

Πίνακας 38

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	2	2	1	2	7
	ποσοστό	28,60%	28,60%	14,30%	28,60%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	44	58	18	38	158
	ποσοστό	27,80%	36,70%	11,40%	24,10%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	48	57	15	18	138
	ποσοστό	34,80%	41,30%	10,90%	13,00%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	40	56	8	24	128
	ποσοστό	31,30%	43,80%	6,30%	18,80%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	20	60	15	5	100
	ποσοστό	20,00%	60,00%	15,00%	5,00%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	42	66	30		138
	ποσοστό	30,40%	47,80%	21,70%		100,00%
Σύνολο	συχνότητα	196	299	87	87	669
	ποσοστό	29,30%	44,70%	13,00%	13,00%	100,00%

8.Β25 Μορφωτικό επίπεδο και συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας

Πίνακας 39

		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	0	1	1	2	3	7
	ποσοστό	0	14,30%	14,30%	28,60%	42,90%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	8	26	36	56	32	158
	ποσοστό	5,10%	16,50%	22,80%	35,40%	20,30%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	6	9	45	48	33	141
	ποσοστό	4,30%	6,40%	31,90%	34,00%	23,40%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	8	20	40	36	24	128
	ποσοστό	6,30%	15,60%	31,30%	28,10%	18,80%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	10	5	50	35	0	100
	ποσοστό	10,00%	5,00%	50,00%	35,00%	0	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	0	30	24	30	60	144
	ποσοστό	0	20,80%	16,70%	20,80%	41,70%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	32	91	196	207	152	678
	ποσοστό	4,70%	13,40%	28,90%	30,50%	22,40%	100,00%

8.Β26 Μορφωτικό επίπεδο και οι οικογενειακές υποχρεώσεις ως εμπόδιο στην ίση απόδοση των εργαζομένων

Πίνακας 40

		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	1	1	3	1	7
	ποσοστό	14,30%	14,30%	14,30%	42,90%	14,30%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	26	52	28	40	14	160
	ποσοστό	16,30%	32,50%	17,50%	25,00%	8,80%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	9	60	21	36	15	141
	ποσοστό	6,40%	42,60%	14,90%	25,50%	10,60%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	28	24	28	32	16	128
	ποσοστό	21,90%	18,80%	21,90%	25,00%	12,50%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	15	25	35	20		95
	ποσοστό	15,80%	26,30%	36,80%	21,10%		100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	0	36	60	24	24	144
	ποσοστό	0	25,00%	41,70%	16,70%	16,70%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	79	198	173	155	70	675
	ποσοστό	11,70%	29,30%	25,60%	23,00%	10,40%	100,00%

8.Β27 Μορφωτικό επίπεδο και ο ρόλος του αντικειμένου εργασίας σε σχέση με το φύλο, σε περίπτωση πρόσληψης

Πίνακας 41

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	2	2	1	3	8
	ποσοστό	25%	25%	12,50%	37,50%	100%
Λύκειο	συχνότητα	38	76	18	28	160
	ποσοστό	23,75%	47,50%	11,25%	17,50%	100%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	30	60	15	33	138
	ποσοστό	21,74%	43,48%	10,87%	23,91%	100%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	44	40	8	40	132
	ποσοστό	33,33%	30,30%	6,06%	30,30%	100%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	15	40	25	10	90
	ποσοστό	16,67%	44,44%	27,78%	11,11%	100%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	30	84	6	18	138
	ποσοστό	21,74%	60,87%	4,35%	13,04%	100%
Σύνολο	συχνότητα	159	302	73	132	666
	ποσοστό	23,87%	45,35%	10,96%	19,82%	100%

8.Β28 Μορφωτικό επίπεδο και η ύπαρξη ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων βάσει κοινωνικών σχέσεων και κουλτούρας

Πίνακας 42

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	3	1	3	8
	ποσοστό	12,50%	37,50%	12,50%	37,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	66	54	14	20	154
	ποσοστό	42,90%	35,10%	9,10%	13,00%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	69	48	9	9	135
	ποσοστό	51,10%	35,60%	6,70%	6,70%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	68	44	8	8	128
	ποσοστό	53,10%	34,40%	6,30%	6,30%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	40	25	20	5	90
	ποσοστό	44,40%	27,80%	22,20%	5,60%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	90	42	6		138
	ποσοστό	65,20%	30,40%	4,30%		100,00%
Σύνολο	συχνότητα	334	216	58	45	653
	ποσοστό	51,10%	33,10%	8,90%	6,90%	100,00%

8.Β29 Μορφωτικό επίπεδο και η επιρροή των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε. από τα πρότυπα που αναπαράγονται

Πίνακας 43

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	2	3	1	2	8
	ποσοστό	25,00%	37,50%	12,50%	25,00%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	46	56	30	26	158
	ποσοστό	29,10%	35,40%	19,00%	16,50%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	36	54	36	12	138
	ποσοστό	26,10%	39,10%	26,10%	8,70%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	36	52	16	28	132
	ποσοστό	27,30%	39,40%	12,10%	21,20%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	15	35	15	30	95
	ποσοστό	15,80%	36,80%	15,80%	31,60%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	36	78	24	6	144
	ποσοστό	25,00%	54,20%	16,70%	4,20%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	171	278	122	104	675
	ποσοστό	25,30%	41,20%	18,10%	15,40%	100,00%

8.Β30 Μορφωτικό επίπεδο και η επιρροή του φύλου στα τηλεοπτικά πρότυπα

Πίνακας 44

		ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	ΣΕ ΜΙΚΡΟ ΒΑΘΜΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	2	3	1	2	8
	ποσοστό	25,00%	37,50%	12,50%	25,00%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	28	56	32	42	158
	ποσοστό	17,70%	35,40%	20,30%	26,60%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	18	54	45	21	138
	ποσοστό	13,00%	39,10%	32,60%	15,20%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	28	44	24	36	132
	ποσοστό	21,20%	33,30%	18,20%	27,30%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	0	35	20	35	90
	ποσοστό	0	38,90%	22,20%	38,90%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	24	54	48	18	144
	ποσοστό	16,70%	37,50%	33,30%	12,50%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	100	246	170	154	670
	ποσοστό	14,90%	36,70%	25,40%	23,00%	100,00%

8.Γ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

8.Γ1 Μορφωτικό επίπεδο και συχνότητα ανάγνωσης εφημερίδων / περιοδικών

Πίνακας 45

		ΣΧΕΔΟΝ ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	3-4 ΦΟΡΕΣ/ΒΔΟΜΑΔΑ	1-2 ΦΟΡΕΣ /ΒΔΟΜΑΔΑ	1 ΦΟΡΑ ΤΗ ΒΔΟΜΑΔΑ	ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΣΥΧΝΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	2	2	3	0	1	8
	ποσοστό	25,00%	25,00%	37,50%	0	12,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	66	30	56	4	4	160
	ποσοστό	41,30%	18,80%	35,00%	2,50%	2,50%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	72	33	30	0	3	138
	ποσοστό	52,20%	23,90%	21,70%	0	2,20%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	60	28	32	8	4	132
	ποσοστό	45,50%	21,20%	24,20%	6,10%	3,00%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	50	35	10	5	0	100
	ποσοστό	50,00%	35,00%	10,00%	5,00%	0	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	96	18	12	18	0	144
	ποσοστό	66,70%	12,50%	8,30%	12,50%	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	346	146	143	35	12	682
	ποσοστό	50,70%	21,40%	21,00%	5,10%	1,80%	100,00%

8.Γ2 Μορφωτικό επίπεδο και ύπαρξη ελεύθερου χρόνου

Πίνακας 46

		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ ΑΡΚΕΤΟ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	1	2	5	8
	ποσοστό	12,50%	25,00%	62,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	66	16	78	160
	ποσοστό	41,30%	10,00%	48,80%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	36	33	66	135
	ποσοστό	26,70%	24,40%	48,90%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	36	24	72	132
	ποσοστό	27,30%	18,20%	54,50%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	45	15	40	100
	ποσοστό	45,00%	15,00%	40,00%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	54	42	48	144
	ποσοστό	37,50%	29,20%	33,30%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	238	132	309	679
	ποσοστό	35,10%	19,40%	45,50%	100,00%

8.Γ3 Μορφωτικό επίπεδο και συμμετοχή σε πολιτιστικούς συλλόγους

Πίνακας 47

		ΝΑΙ	ΌΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	3	5	8
	ποσοστό	37,50%	62,50%	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	50	108	158
	ποσοστό	31,60%	68,40%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	48	90	138
	ποσοστό	34,80%	65,20%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	60	72	132
	ποσοστό	45,50%	54,50%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	5	90	95
	ποσοστό	5,30%	94,70%	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	36	108	144
	ποσοστό	25,00%	75,00%	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	202	473	675
	ποσοστό	29,90%	70,10%	100,00%

8.Γ4 Μορφωτικό επίπεδο και ίσος καταμερισμός εργασιών μέσα στην οικογένεια

Πίνακας 48

		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυμνάσιο	συχνότητα	5	3	0	0	0	8
	ποσοστό	62,50%	37,50%	0	0	0	100,00%
Λύκειο	συχνότητα	84	56	12	4	4	160
	ποσοστό	52,50%	35,00%	7,50%	2,50%	2,50%	100,00%
Α.Ε.Ι.	συχνότητα	69	45	12	6	3	135
	ποσοστό	51,10%	33,30%	8,90%	4,40%	2,20%	100,00%
Τ.Ε.Ι.	συχνότητα	84	32	12	0	4	132
	ποσοστό	63,60%	24,20%	9,10%	0	3,00%	100,00%
Τεχνική σχολή	συχνότητα	30	45	10	10	0	95
	ποσοστό	31,60%	47,40%	10,50%	10,50%	0	100,00%
Μεταπτυχιακό	συχνότητα	90	42	6	0	0	138
	ποσοστό	65,20%	30,40%	4,30%	0	0	100,00%
Σύνολο	συχνότητα	362	223	52	20	11	668
	ποσοστό	54,20%	33,40%	7,80%	3,00%	1,60%	100,00%

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β
Γραφήματα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ	
Gender	Κοινωνικό φύλο
Male	Αρσενικό
Female	Θηλυκό
Percent	Ποσοστό
Channel	Κανάλι (τηλεοπτικό), τηλεοπτικοί σταθμοί (επιχείρηση)
STAR, ANT1, TEMPO, 902, SEVEN-X, MEGA, ALTER, TELEASTY, ET1 & NET.	Τηλεοπτικοί σταθμοί (ονόματα καναλιών)
Age	Ηλικία
Family status	Οικογενειακή κατάσταση
Single	Ελεύθερος – άγαμος
Married	Έγγαμος
One parent family	Μονογονεϊκή οικογένεια
Number of children	Αριθμός τέκνων
East	Ανατολή
North	Βορράς
Central	Κεντρικός
South	Νότος
Out of Attica	Εκτός Αττικής
No parents	Χωρίς γονείς
Education	Εκπαίδευση
Lyceum	Λύκειο
University	Πανεπιστήμιο Α.Ε.Ι. (Ανώτερα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα)
T.E.I.	Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
Technical School	Τεχνικό Σχολείο

Postgraduate	Μεταπτυχιακή
No education	Χωρίς εκπαίδευση
Prim	Μπόνους
Level of Education	Επίπεδο εκπαίδευσης (βαθμίδα εκπαίδευσης)
Computer usage	Χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή
Very good knowledge	Πολύ καλή γνώση
Good knowledge	Καλή γνώση
Average	Μέτρια
No knowledge	Χωρίς γνώση
Education connecting work	Σύνδεση εκπαίδευσης και εργασίας
High	Μεγάλη
Average	Μέτρια
Little	Λιγοστή
Attendance	Παρακολούθηση
Lesson of work knowledge	Παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης
No lesson	Χωρίς μάθημα
Useful	Χρήσιμος
Very	Πολύ
Average	Μέτρια
Completely agree	Συμφωνώ απολύτως
Agree	Συμφωνώ
I am not sure	Δεν είναι σίγουρος-η
Disagree	Δεν συμφωνώ
New technologies	Νέες τεχνολογίες
Very	Πολύ
Few	Λίγα
No answer	Χωρίς απάντηση
Themes	Θέματα
High	Υψηλό

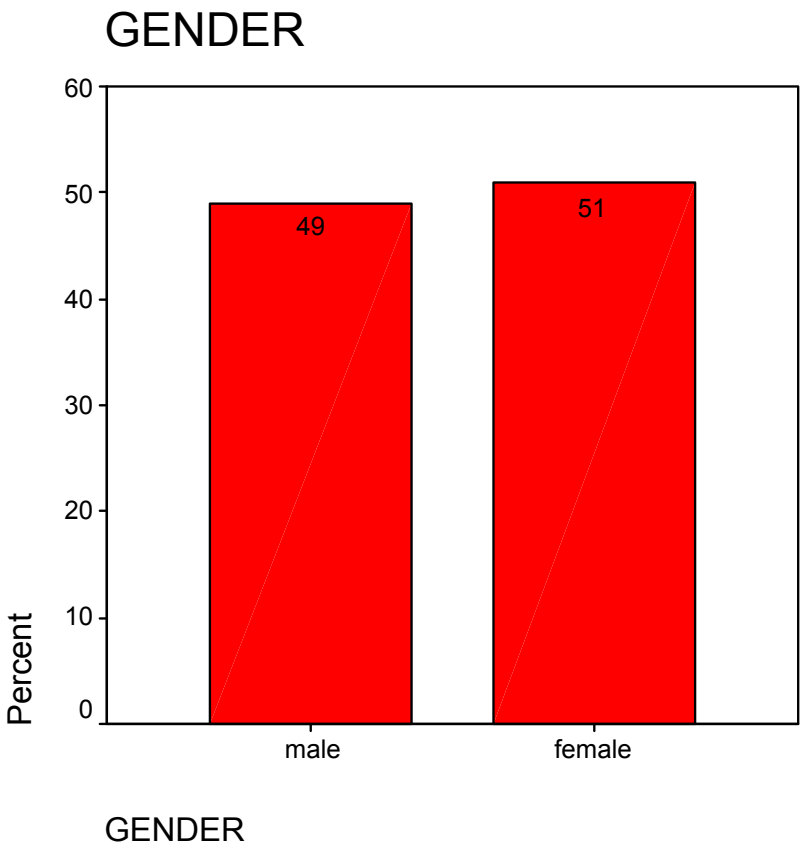
Low	Χαμηλό
Lowest	Το χαμηλότερο
Level	Επίπεδο (βαθμίδα)
Development	Ανάπτυξη
To learn – learning	Μαθαίνω – μάθηση
Usage	Χρησιμοποίηση
Success	Επιτυχία
Connection	Σύνδεση
I don’t know	Δεν γνωρίζω
Relationship	Σχέση
Social knowledge	Κοινωνική γνώση
Category-ies	Κατηγορία-ίες
Partly	Μερικώς
Success	Επιτυχία
Productivity	Παραγωγικότητα
M.M.E.	Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
Seminar	Σεμινάριο
Help	Βοήθεια
First	Πρώτος-η
Second	Δεύτερος-η
None	Τίποτα
Transpersonal	Διαφυλική
Almost	Σχεδόν
Everyday	Κάθε μέρα
Times	Φορές/ χρόνος
Week	Εβδομάδα
Often	Συχνά
Less	Λιγότερο
Count	Μέτρηση
Foreign	Ξένος

Language	Γλώσσα
Opposite gender	Ετερόφυλος
Neutral	Ουδέτερος
Bad	Κακό
Good	Καλό
Negative	Αρνητικό
How do you see an opposite gender employer?	Πώς βλέπετε έναν εργοδότη αντίθετου φύλου;
Management	Διοίκηση
Position	Θέση
Work	Εργασία
Director	Διευθυντής
Journalist	Δημοσιογράφος
Top manager	Γενικός Διευθυντής
Artistic – Creative	Καλλιτεχνικό – δημιουργικό
Technical	Τεχνικός
Employee – assistant	Υπάλληλος – βοηθός
Definition	Ορισμός
Payment	Αμοιβή – πληρωμή
National	Εθνικός
Agreement	Συμφωνία
Corporation	Σύνδεσμος εταιρειών (επιχειρήσεων)
Individual	Ατομικός
Manager	Διευθυντής
Values	Τα πιστεύω, οι απόψεις
Value	Ποσότητα
Position	Θέση
Connection	Σύνδεση
Importance	Σπουδαιότητα

1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

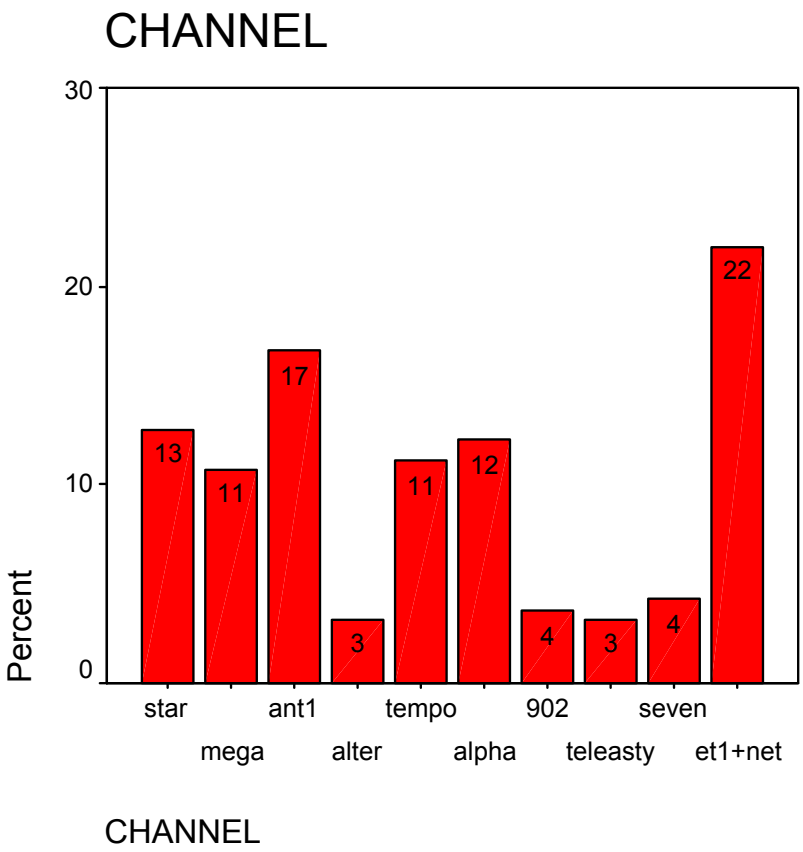
Γράφημα 1

Μεταβλητή: Φύλο



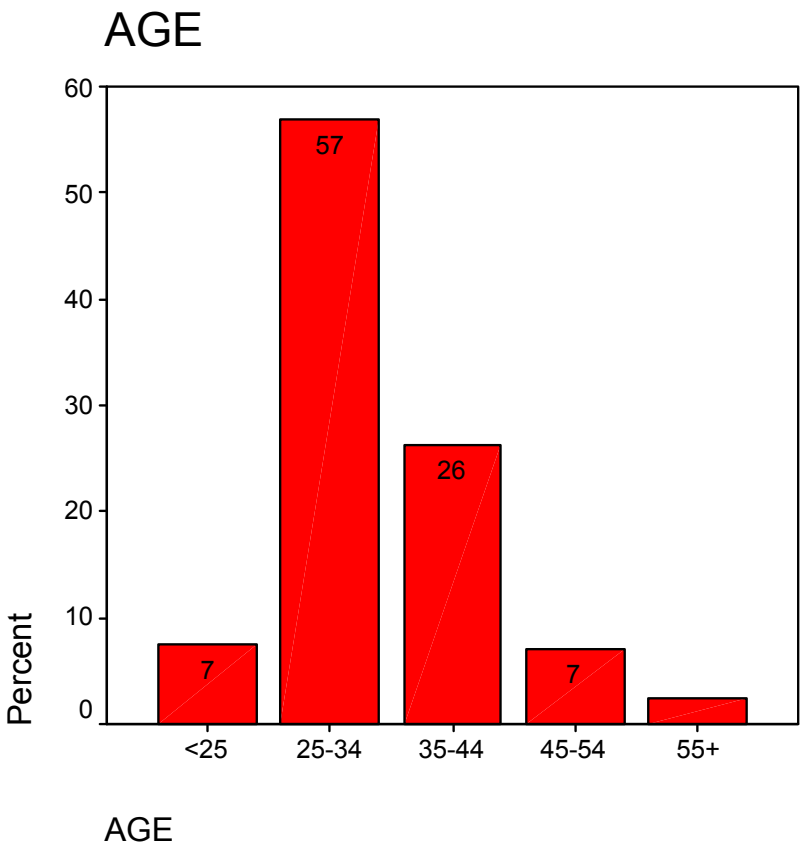
Γράφημα 2

Μεταβλητή: Επιχείρηση



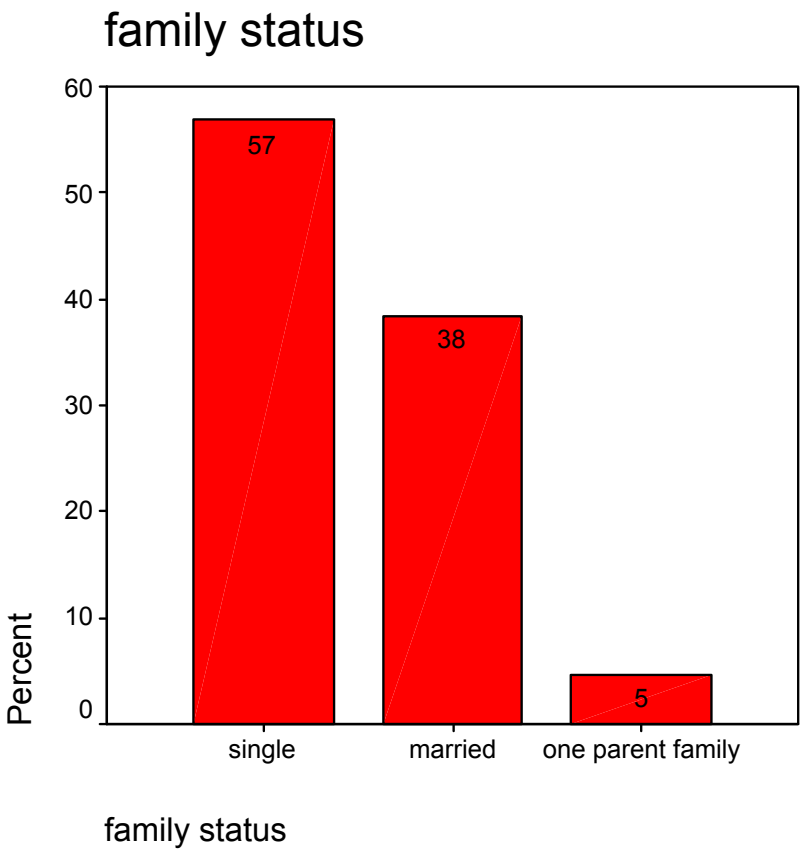
Γράφημα 3

Μεταβλητή: Ηλικία



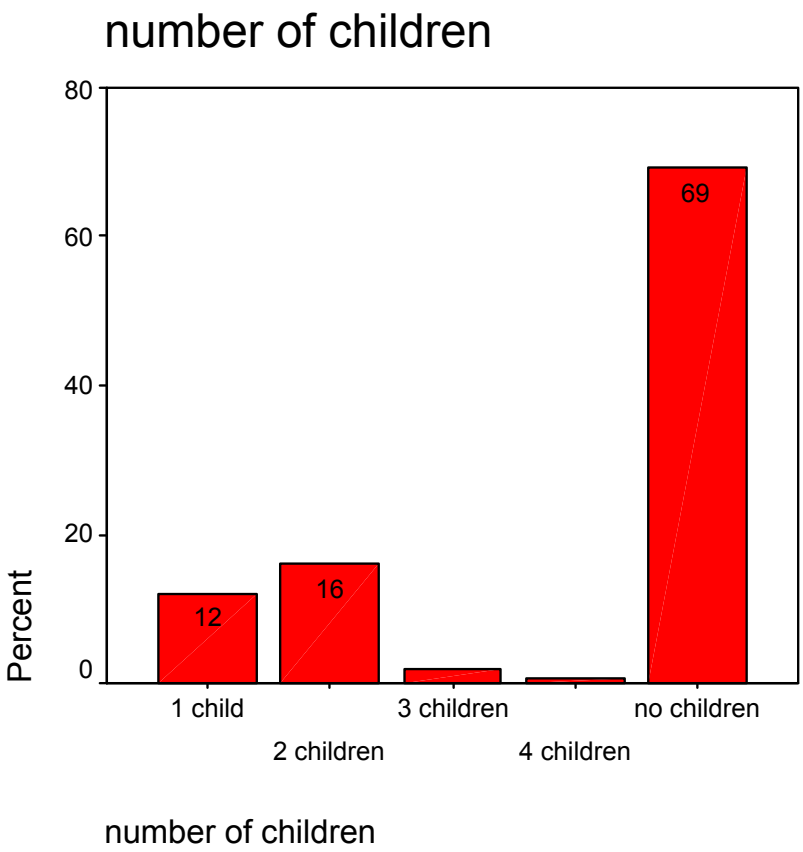
Γράφημα 4

Μεταβλητή: Οικογενειακή κατάσταση



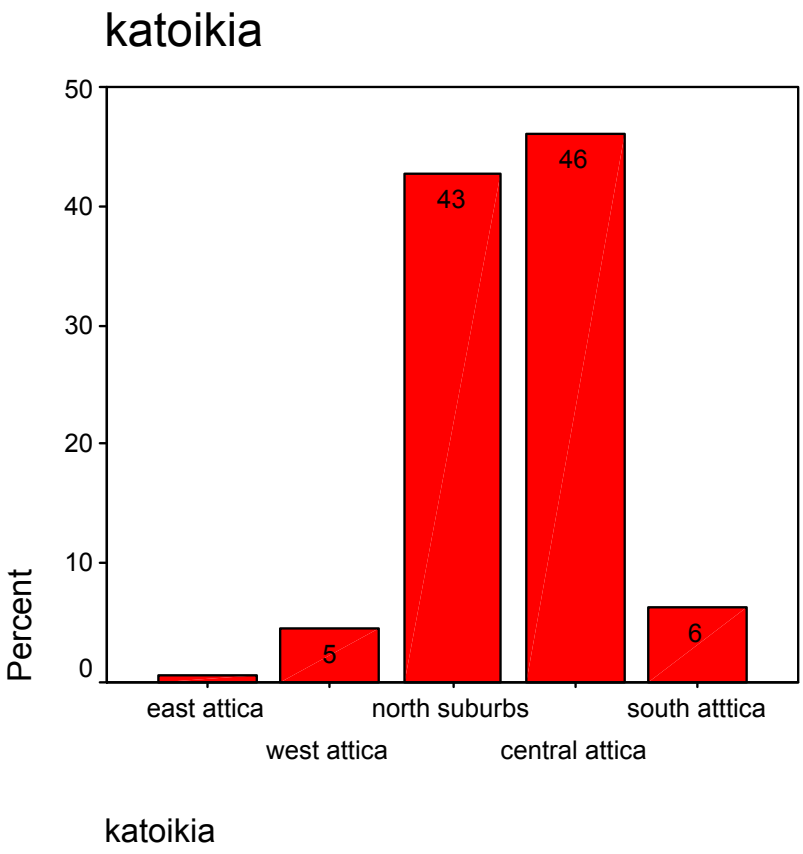
Γράφημα 5

Μεταβλητή: Αριθμός τέκνων



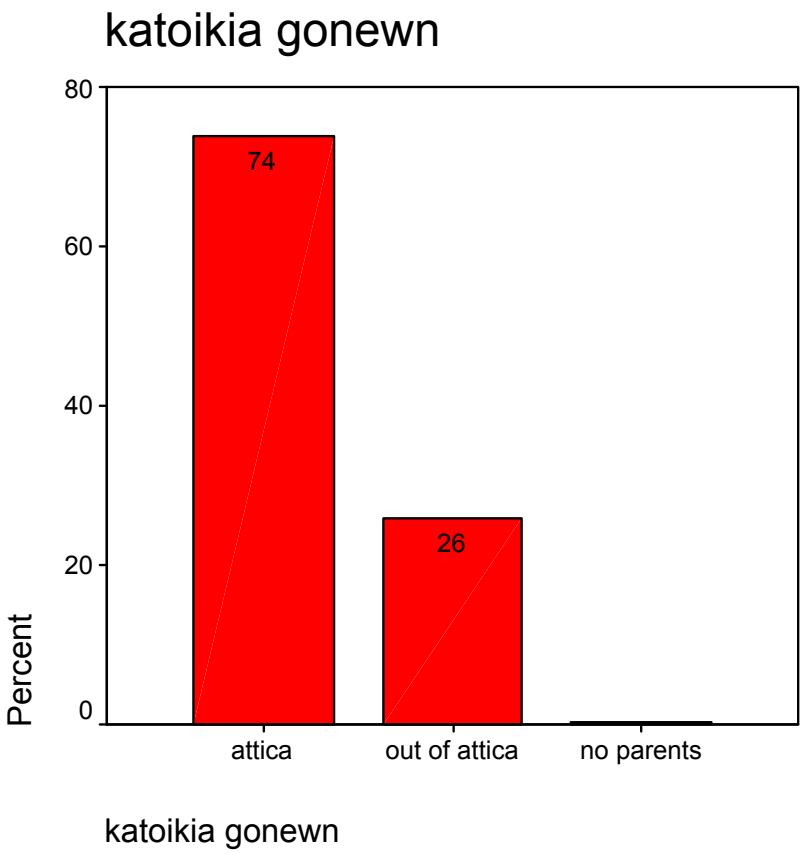
Γράφημα 6

Μεταβλητή: Τόπος κατοικίας/Περιοχή



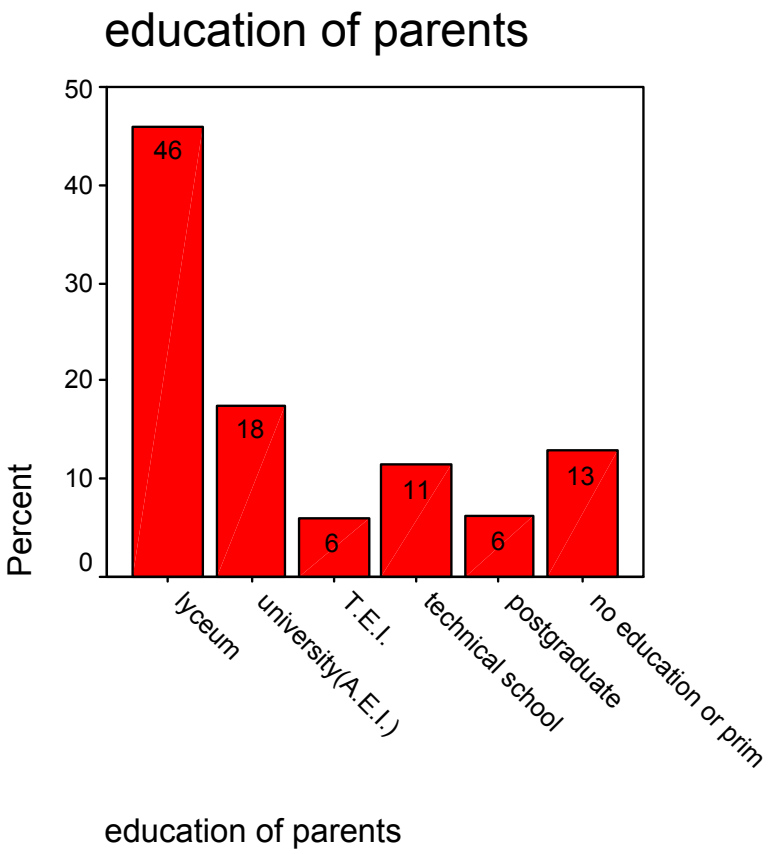
Γράφημα 7

Μεταβλητή: Κατοικία γονέων



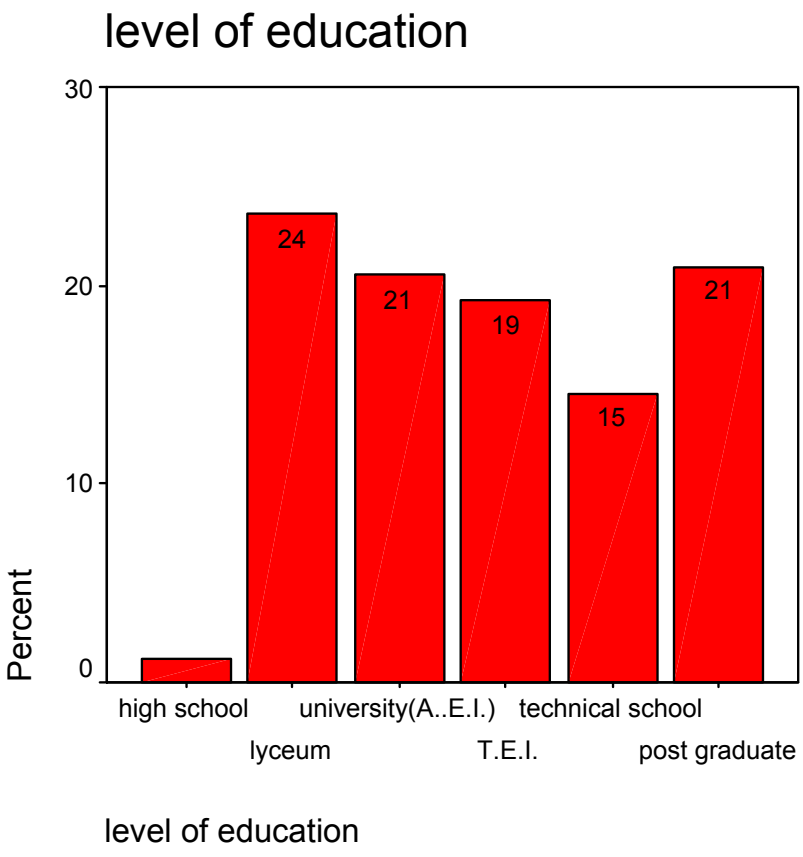
Γράφημα 8

Μεταβλητή: Εκπαίδευση γονέων



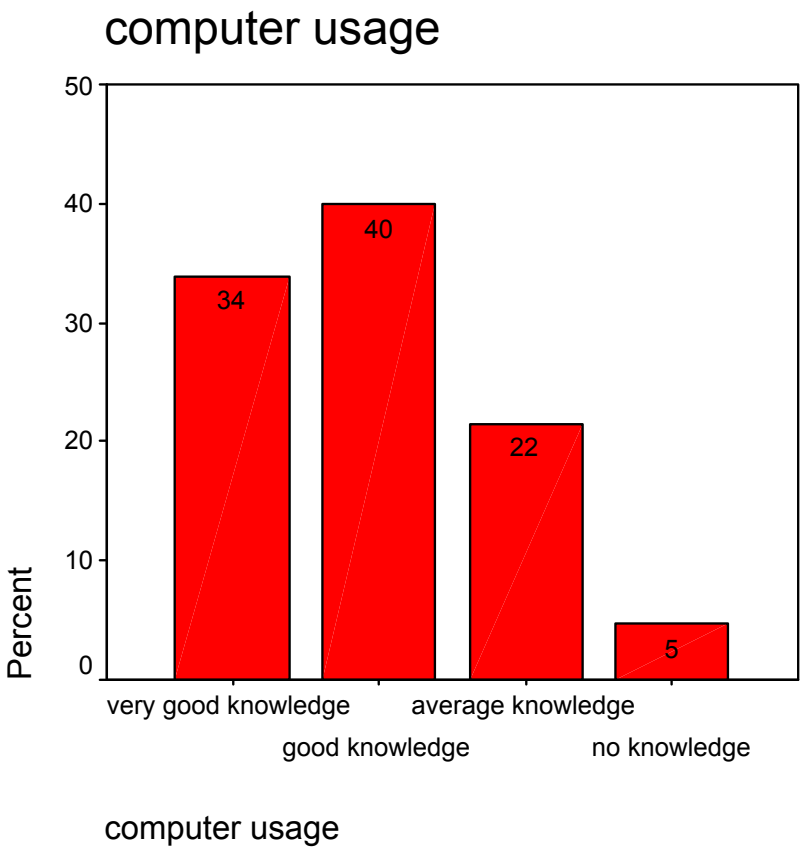
Γράφημα 9

Μεταβλητή: Επίπεδο εκπαίδευσης



Γράφημα 10

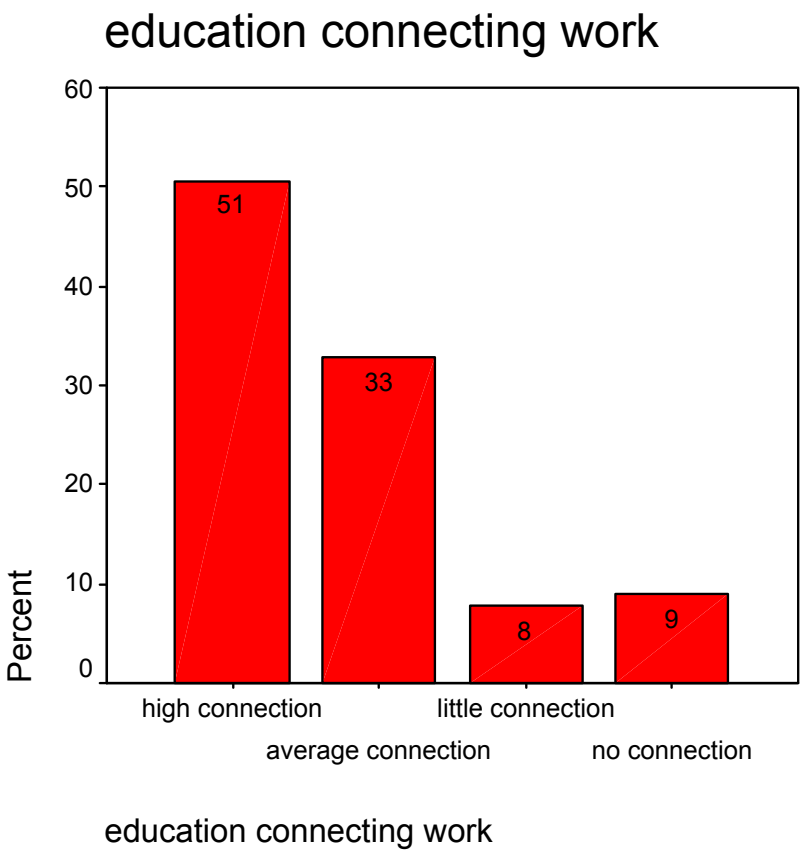
Μεταβλητή: Γνώση χρήσης Η/Υ.



2. ΠΡΟΦΙΛ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

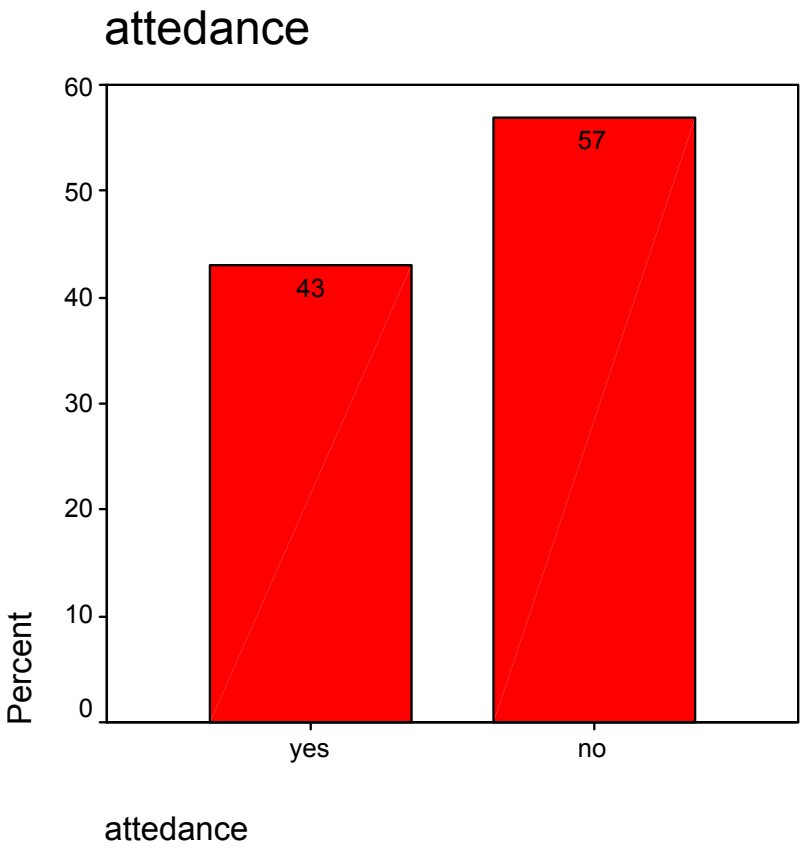
Γράφημα 11

Μεταβλητή: Σύνδεση μεταξύ αντικειμένου εργασίας και εκπαίδευσης



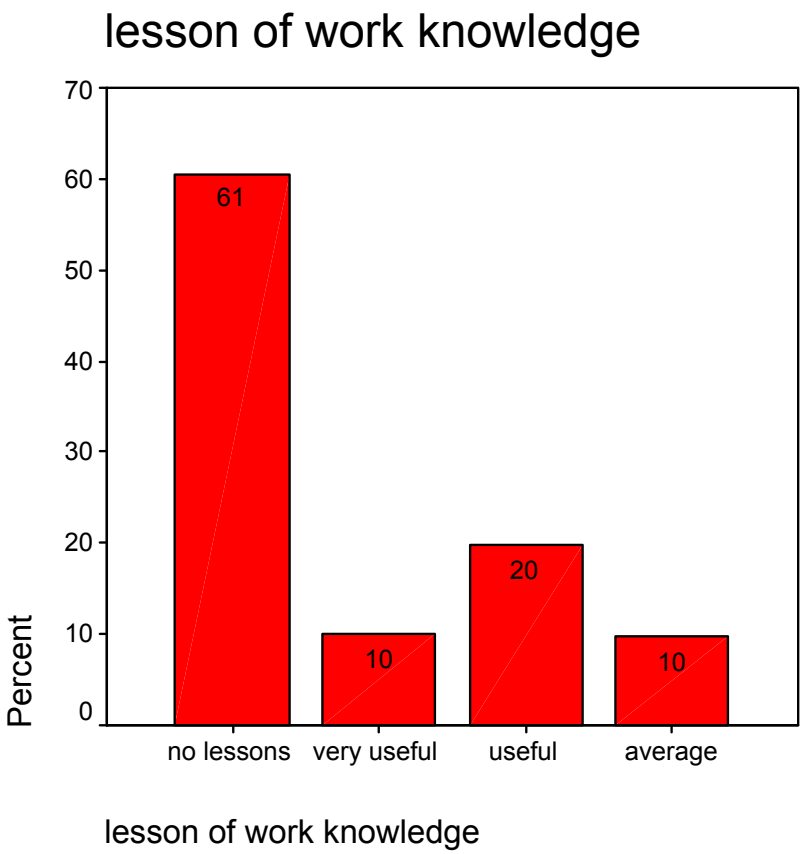
Γράφημα 12

Μεταβλητή: Παρακολούθηση μαθημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού



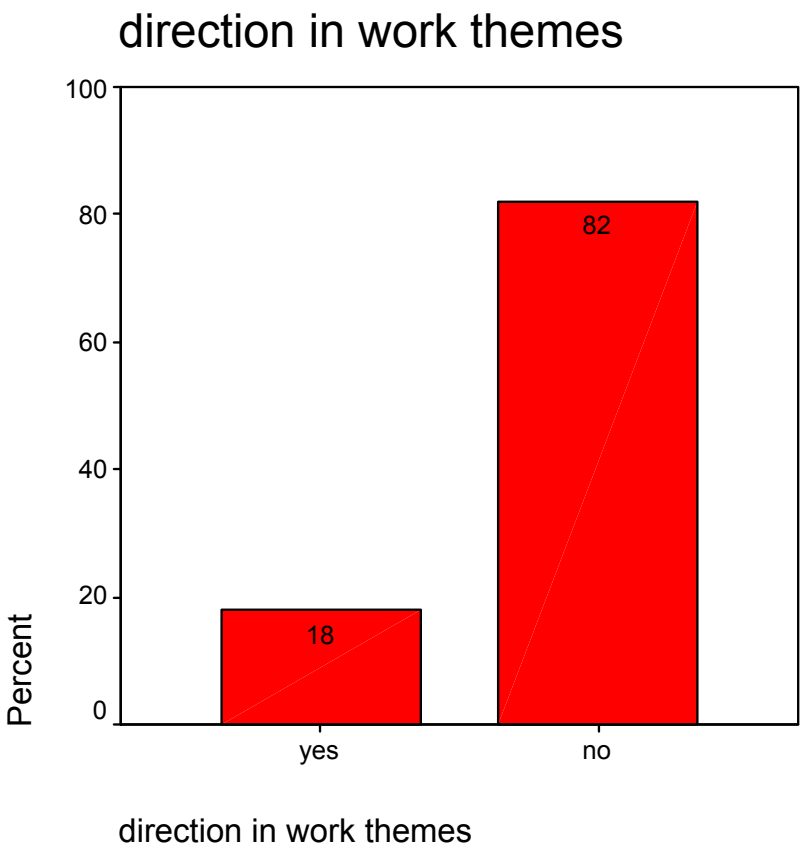
Γράφημα 13

Μεταβλητή: Παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης



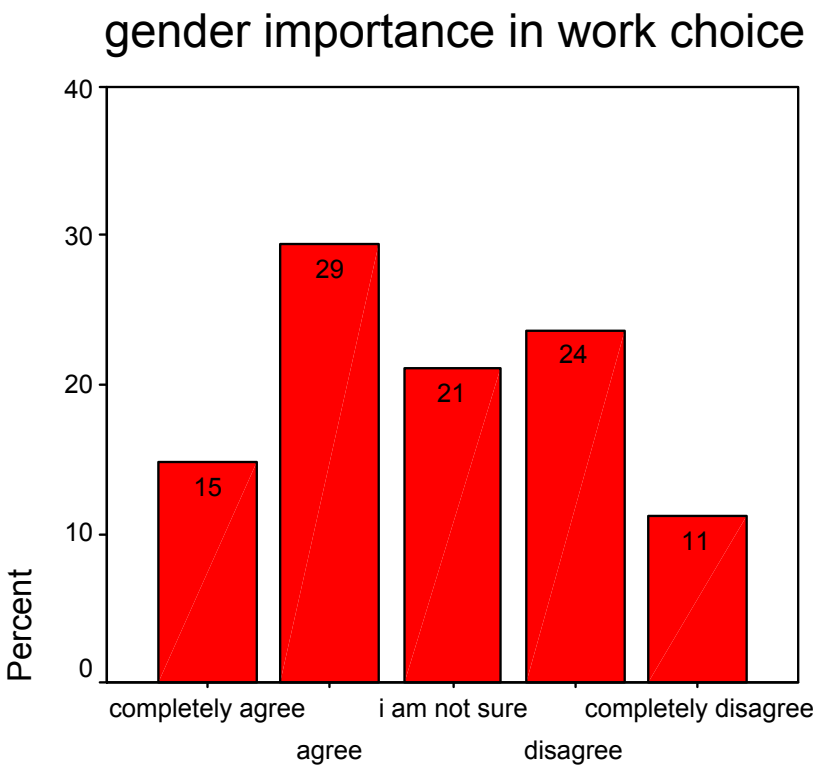
Γράφημα 14

Μεταβλητή: Ενημέρωση σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού



Γράφημα 15

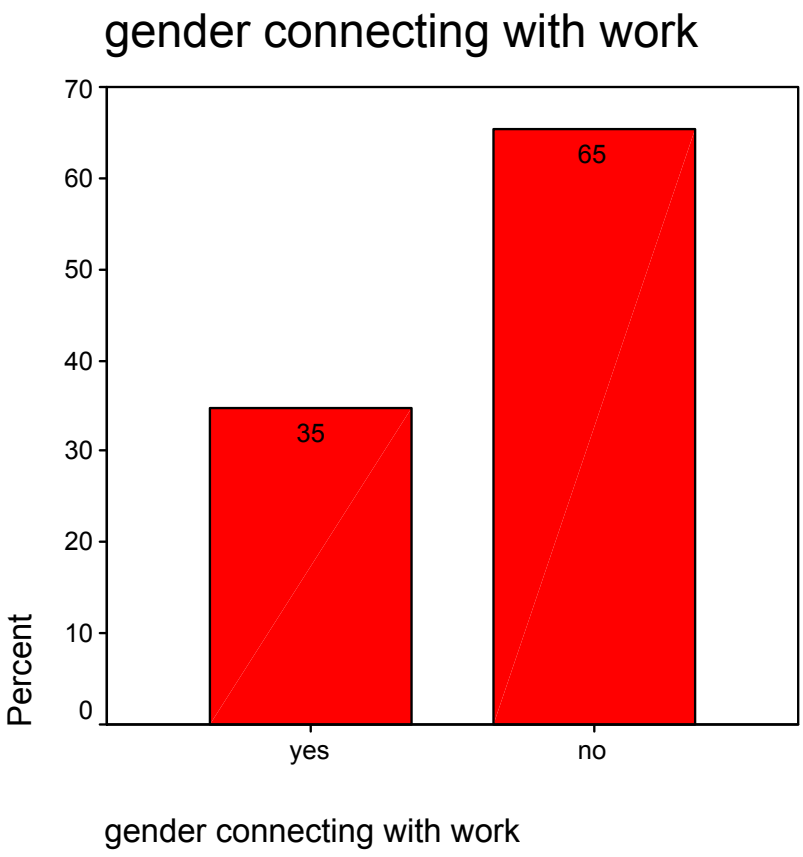
Μεταβλητή: Ρόλος του φύλου στην επιλογή εργασίας



gender importance in work choice

Γράφημα 16

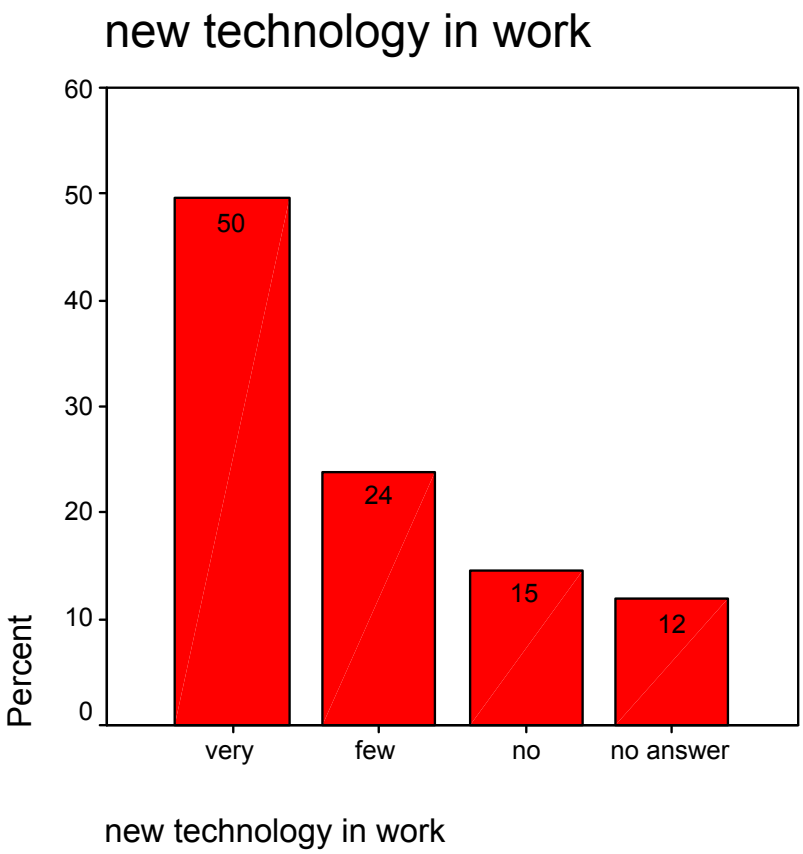
Μεταβλητή: Σύνδεση μεταξύ φύλου και αντικειμένου εργασίας



3. ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ

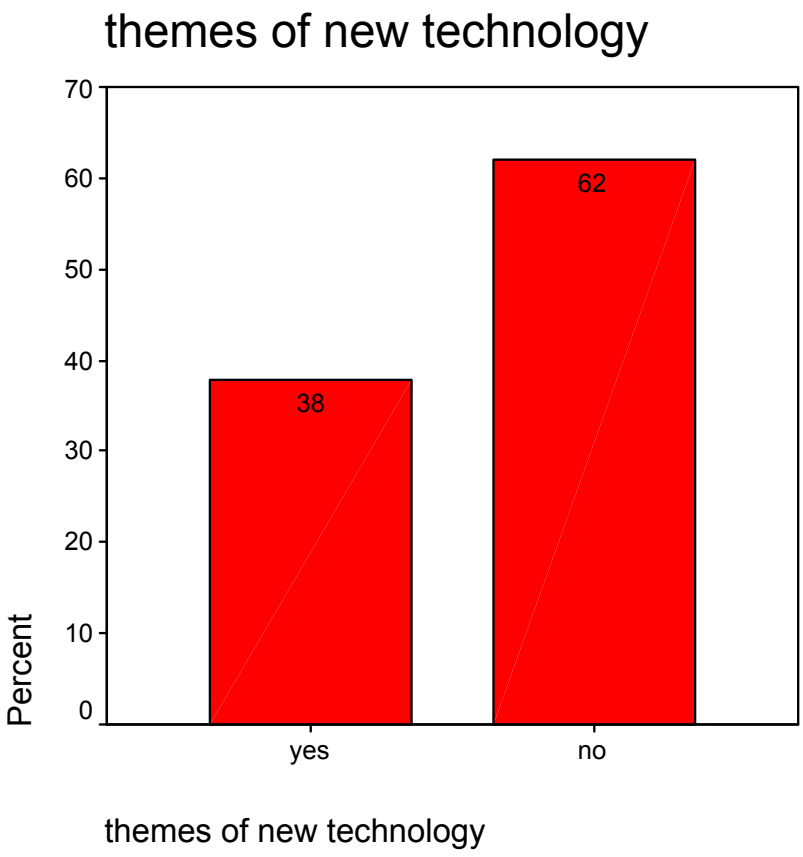
Γράφημα 17

Μεταβλητή: Χρησιμοποίηση νέων τεχνολογιών στην εργασία



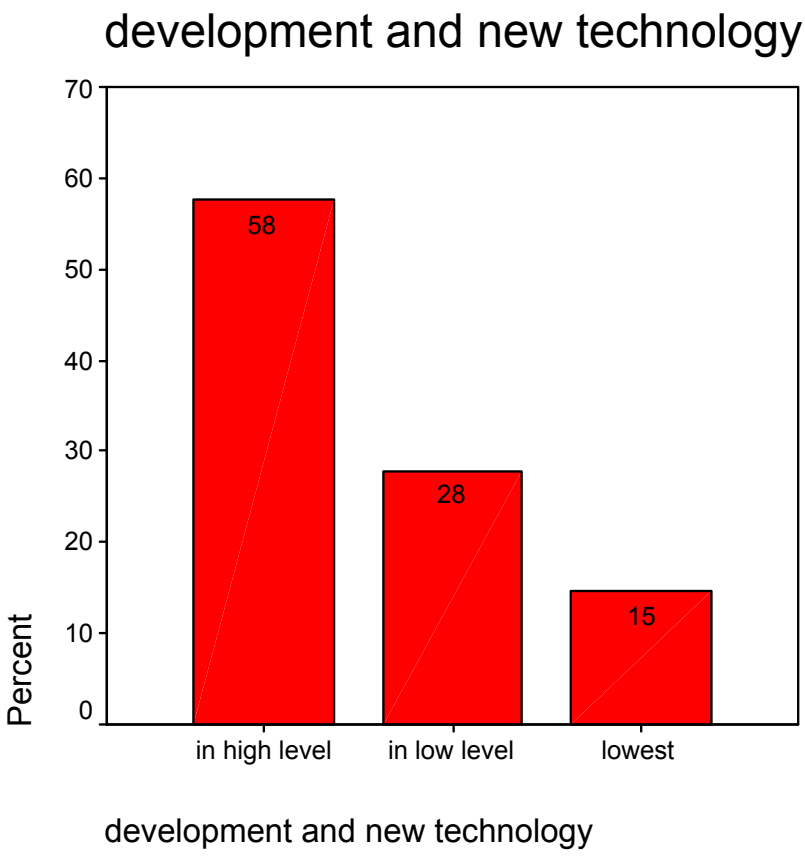
Γράφημα 18

Μεταβλητή: Επαγγελματική εκπαίδευση και θέματα νέων τεχνολογιών



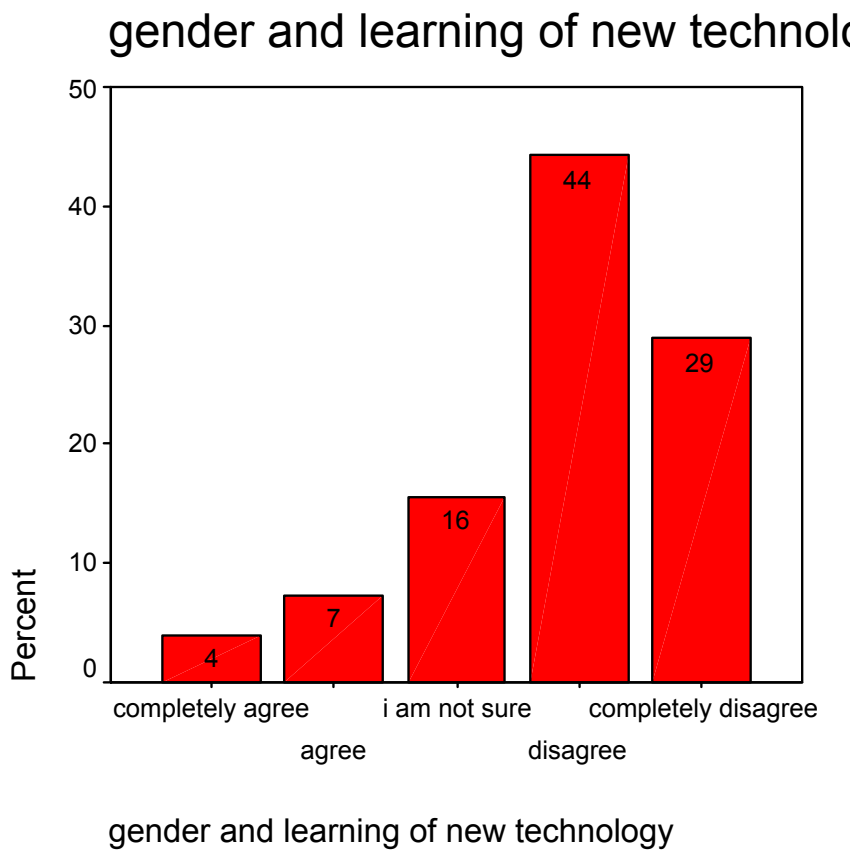
Γράφημα 19

Μεταβλητή: Χρήση νέων τεχνολογιών και εξέλιξη στην εργασία



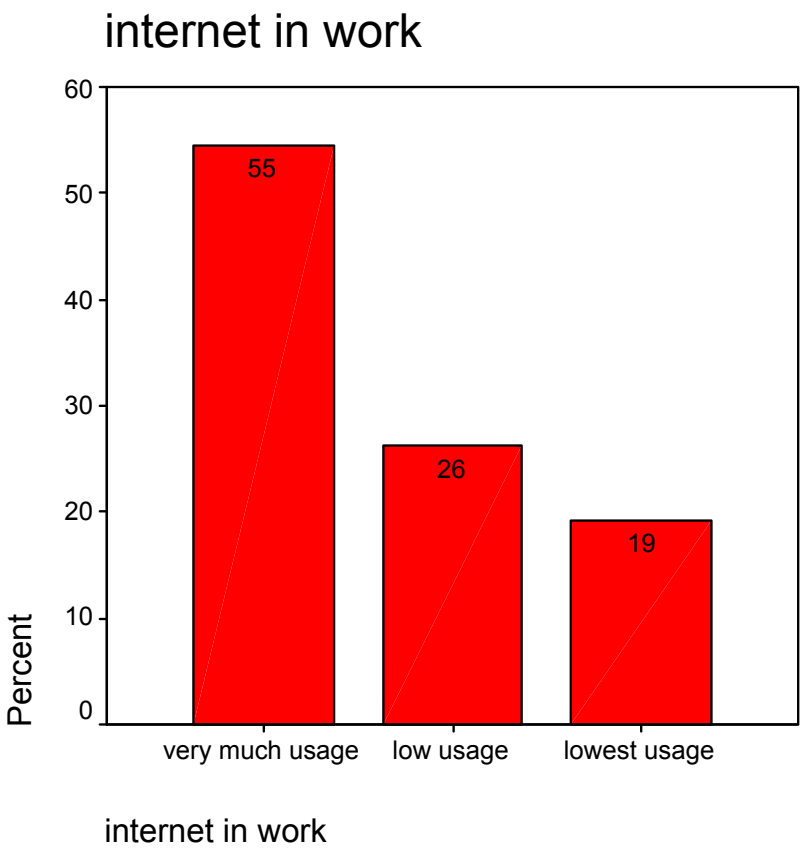
Γράφημα 20

Μεταβλητή: Ρόλος του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών



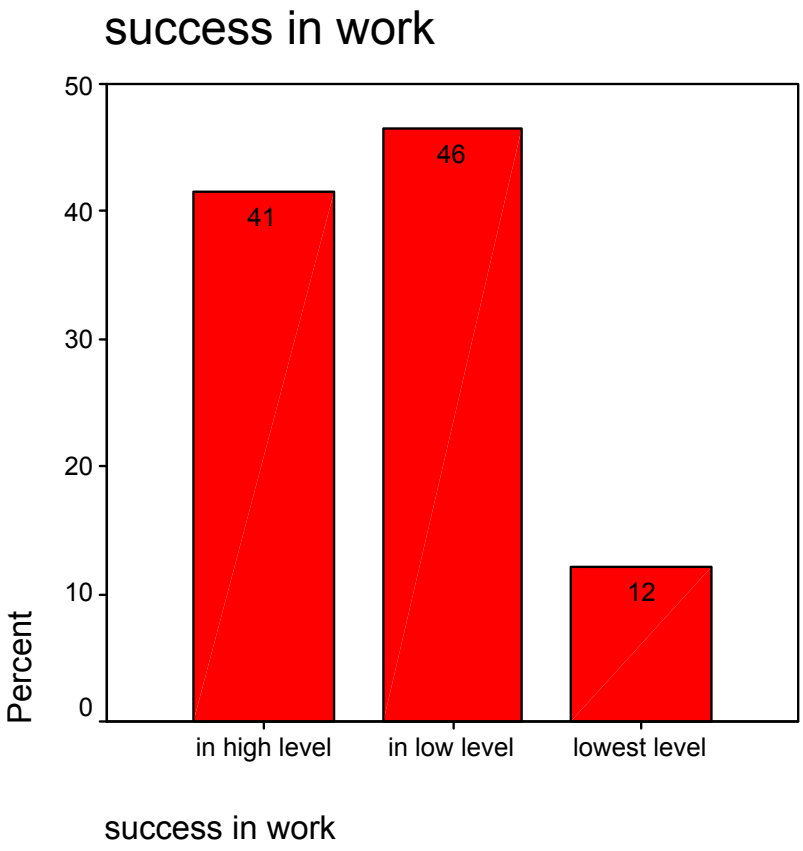
Γράφημα 21

Μεταβλητή: Χρήση Διαδικτύου στον εργασιακό χώρο



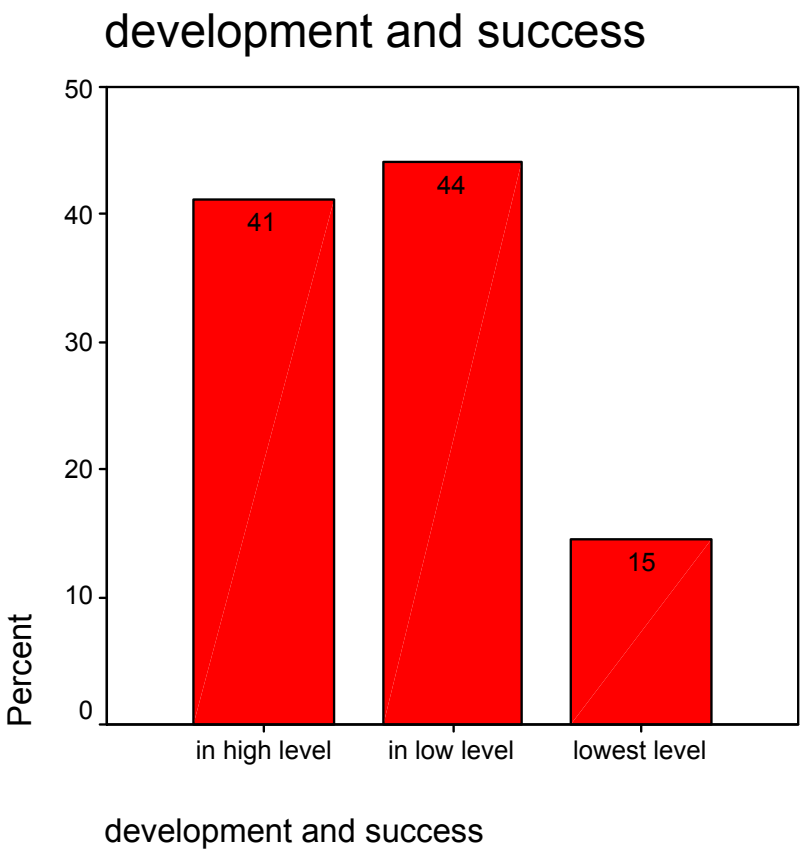
Γράφημα 22

Μεταβλητή: Εκπλήρωση εργασιακών προσδοκιών



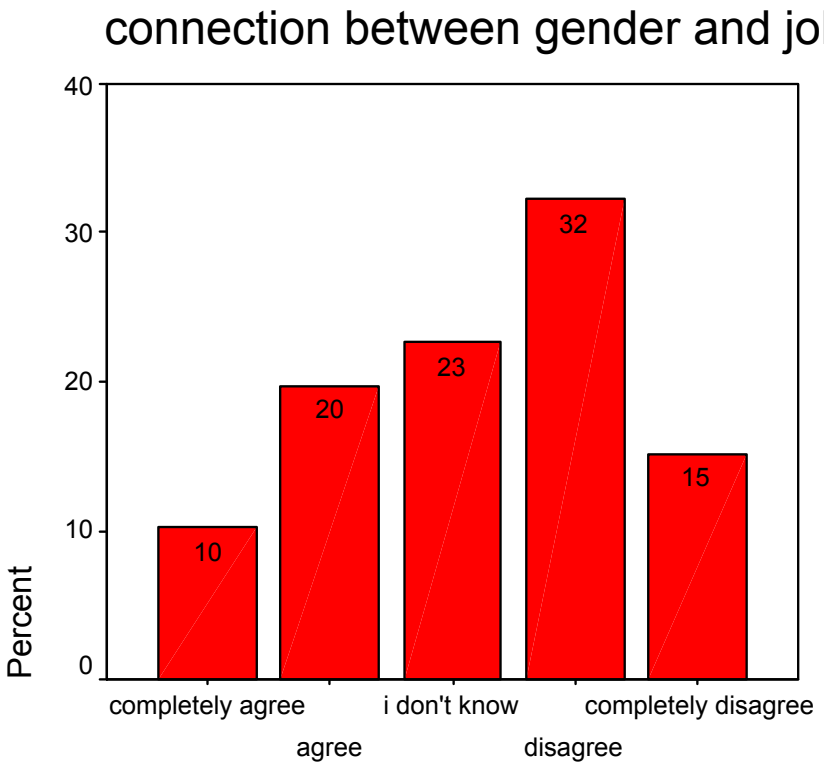
Γράφημα 23

Μεταβλητή: Εκπλήρωση εργασιακών προσδοκιών σχετικά με την εξέλιξη



Γράφημα 24

Μεταβλητή: Σύνδεση φύλου και εργασιακής εξέλιξης

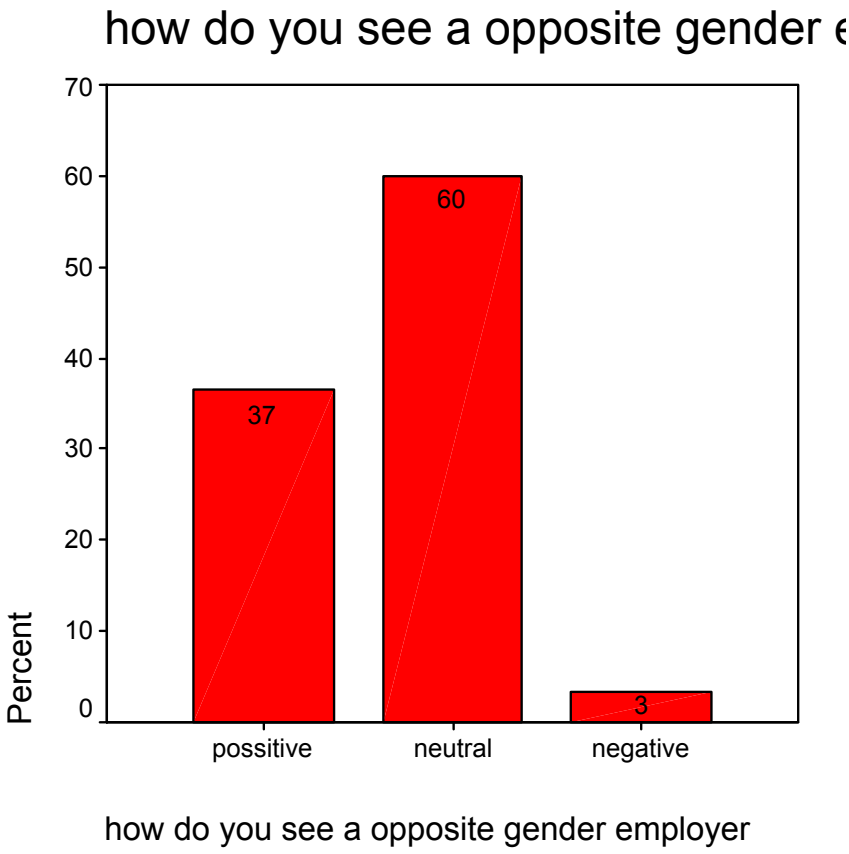


Γράφημα 25

Μεταβλητή: Σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους

Γράφημα 26

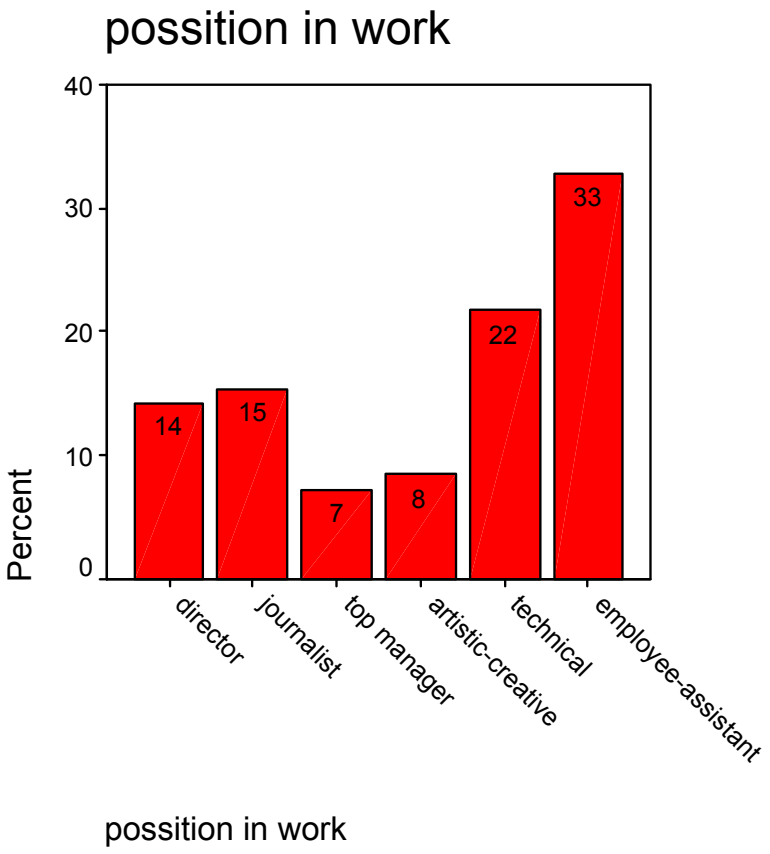
Μεταβλητή: Άποψη για προϊσταμένους αντιθέτου φύλου



4. MANAGEMENT-ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

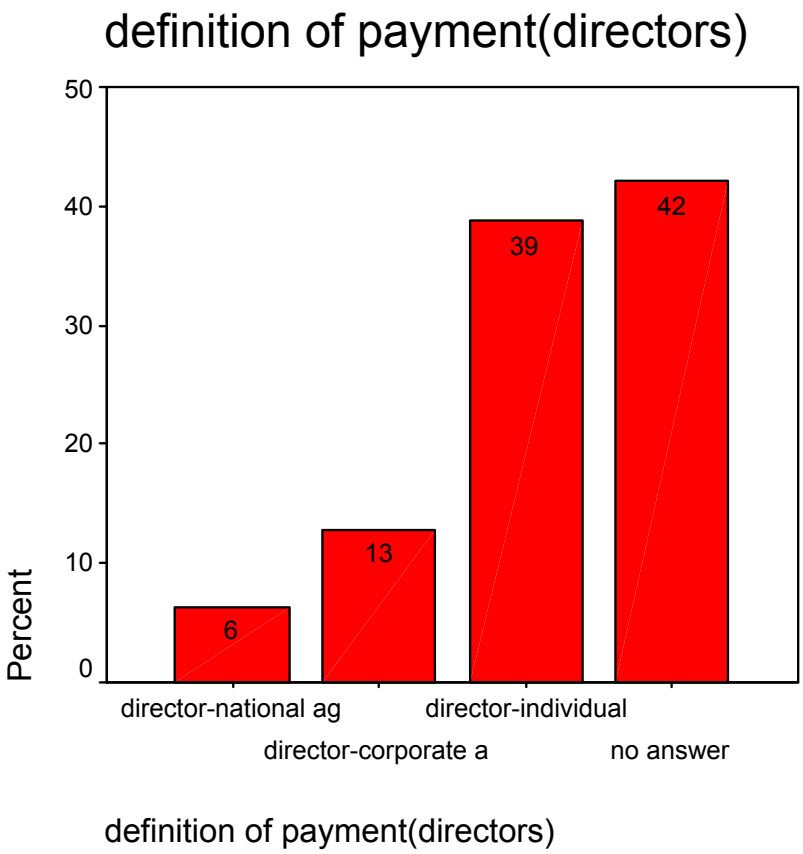
Γράφημα 27

Μεταβλητή: Θέση στην επιχείρηση



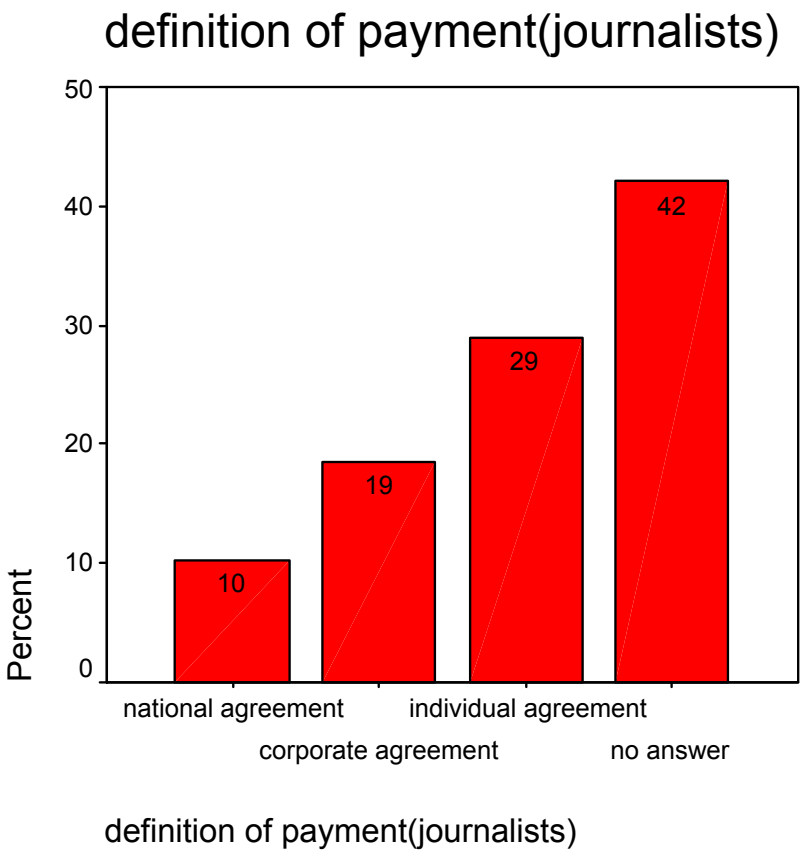
Γράφημα 28

Μεταβλητή: Προσδιορισμός αμοιβών Διευθυντών/Προϊσταμένων



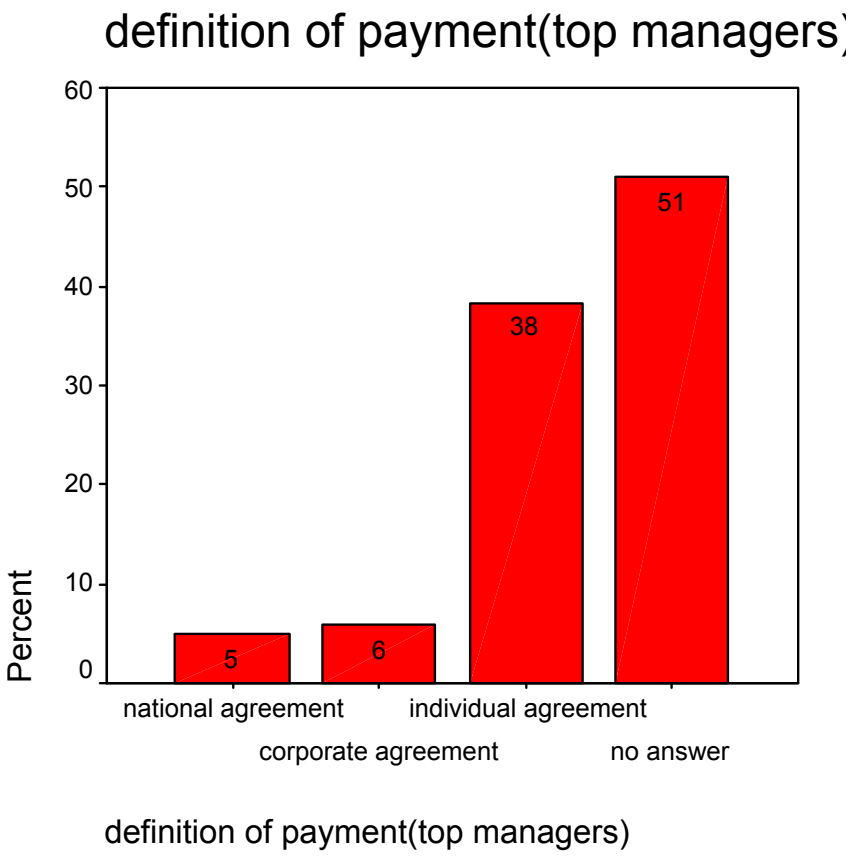
Γράφημα 29

Μεταβλητή: Προσδιορισμός αμοιβών Δημοσιογράφων



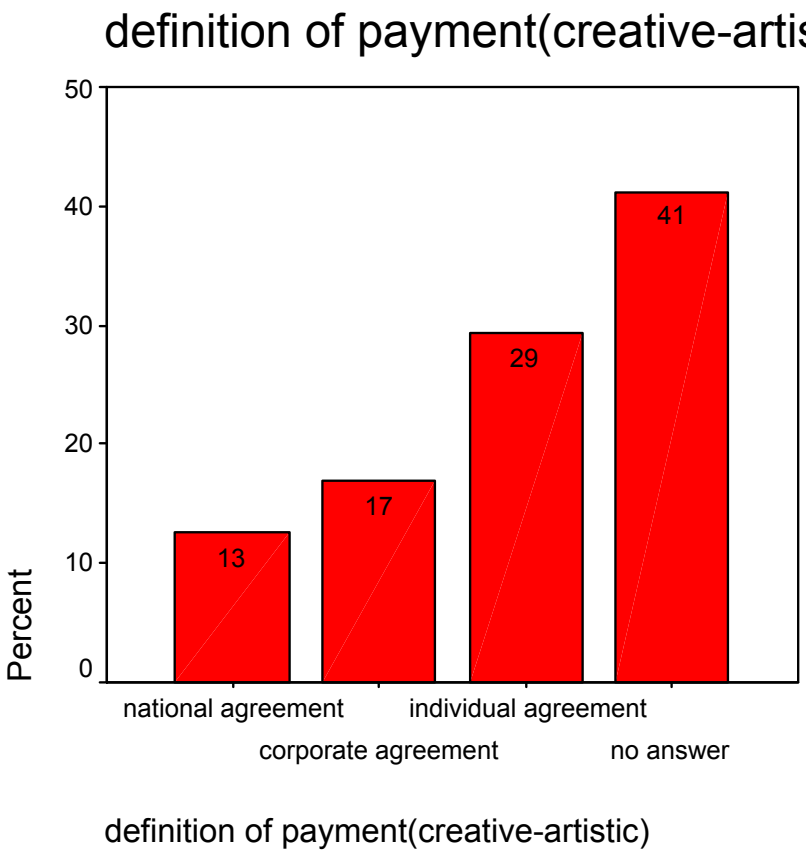
Γράφημα 30

Μεταβλητή: Προσδιορισμός αμοιβών ανωτέρων στελεχών



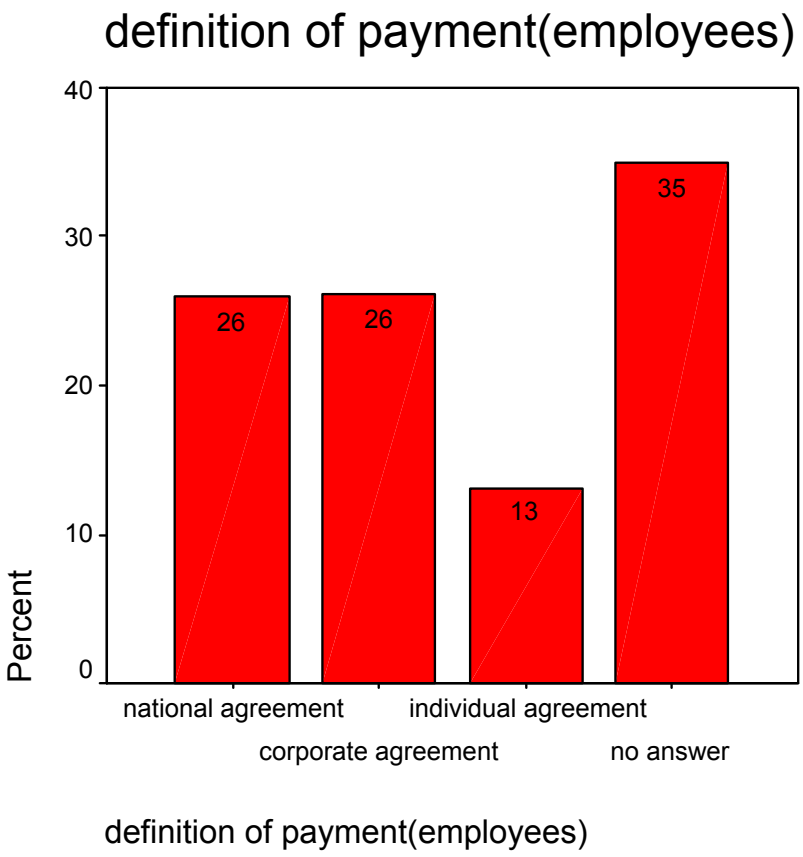
Γράφημα 31

Μεταβλητή: Προσδιορισμός αμοιβών καλλιτεχνών



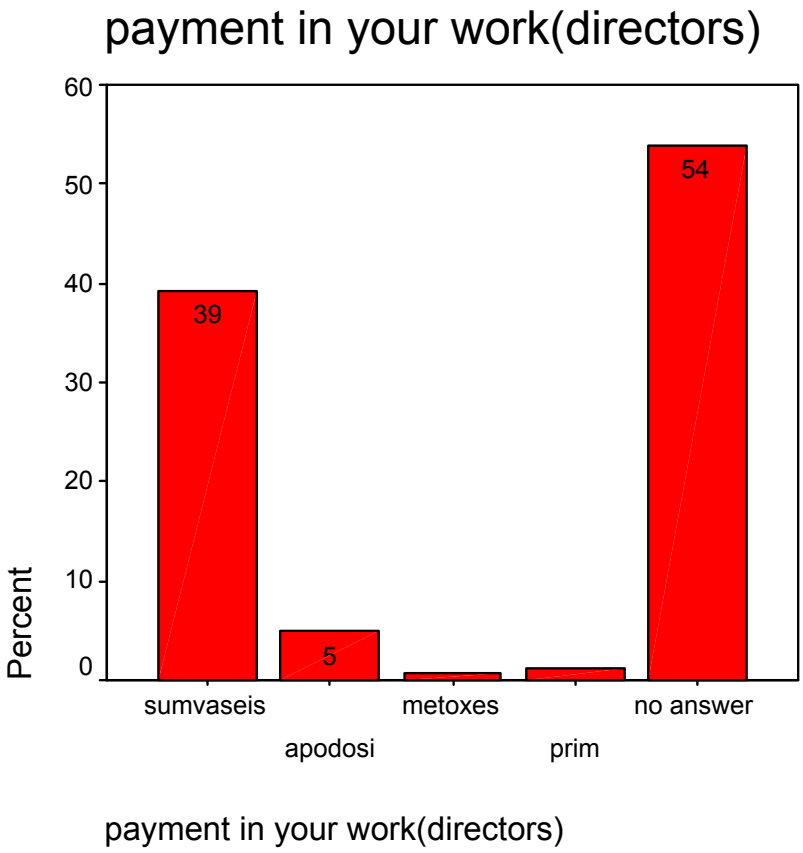
Γράφημα 32

Μεταβλητή: Προσδιορισμός αμοιβών υπαλλήλων / βοηθών



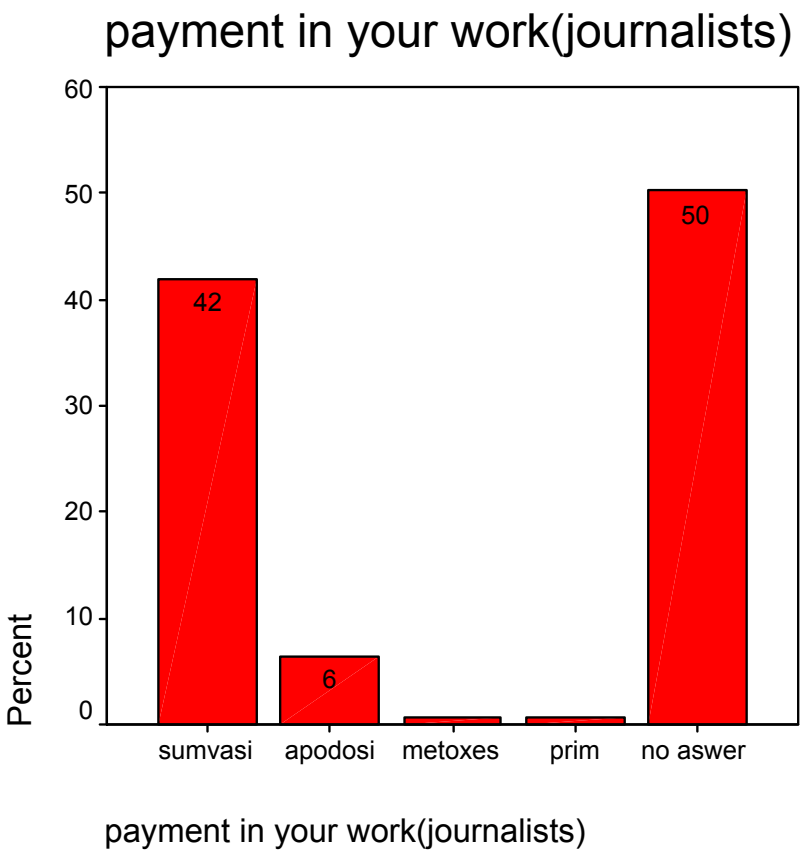
Γράφημα 33

Μεταβλητή: Αμοιβές Διευθυντών /Προϊσταμένων



Γράφημα 34

Μεταβλητή: Αμοιβές δημοσιογράφων

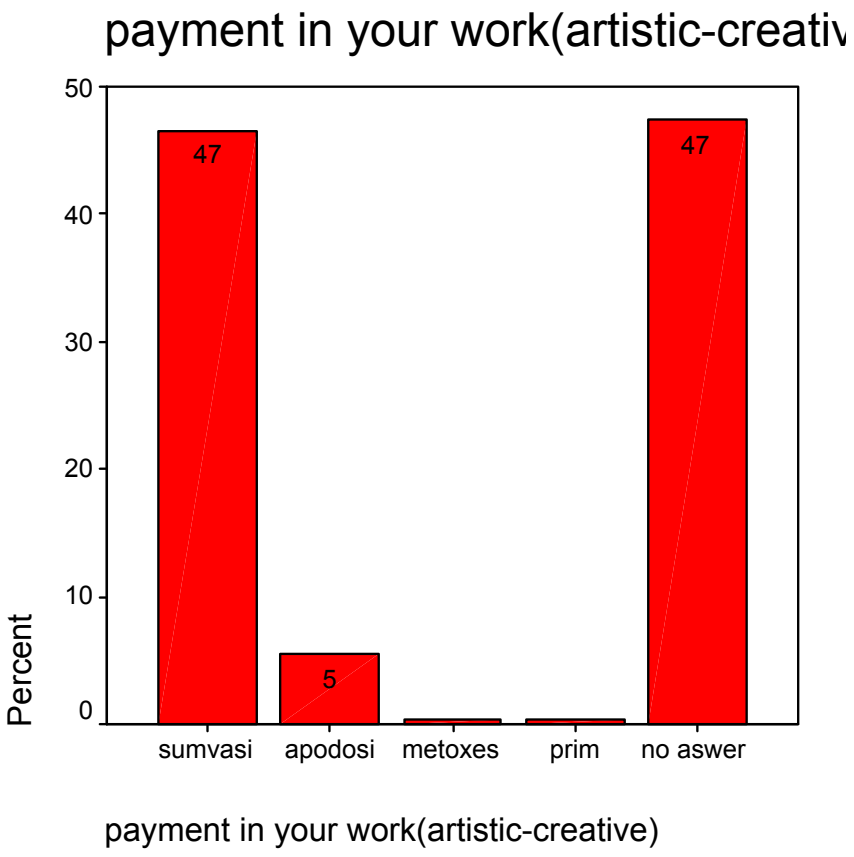


Γράφημα 35

Μεταβλητή: Αμοιβές ανωτέρων στελεχών

Γράφημα 36

Μεταβλητή: Αμοιβές καλλιτεχνών / δημιουργών

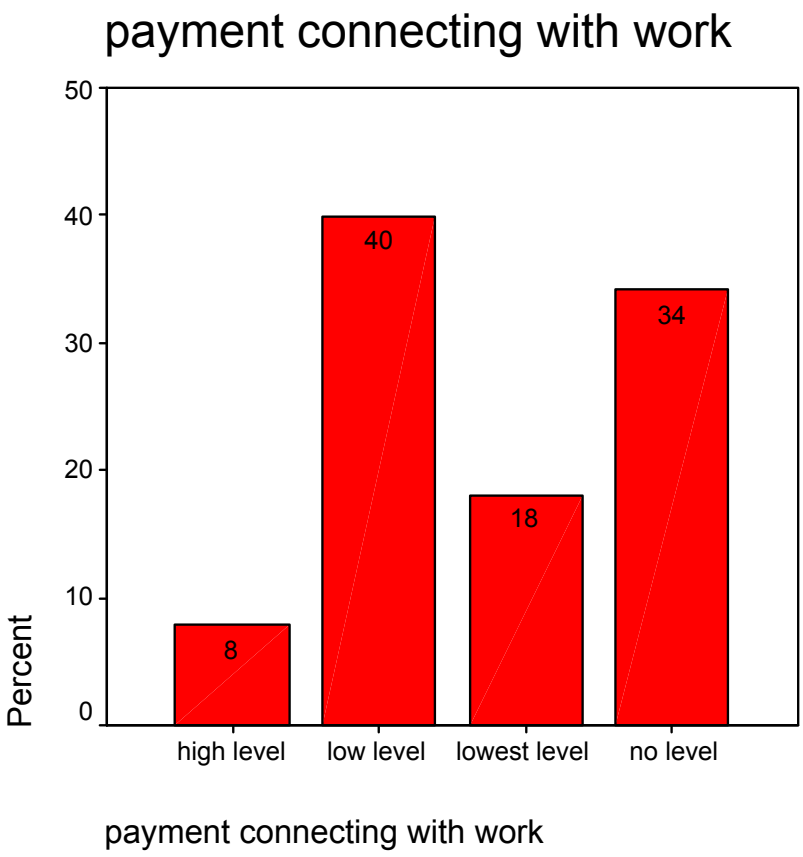


Γράφημα 37

Μεταβλητή: Αμοιβές υπαλλήλων

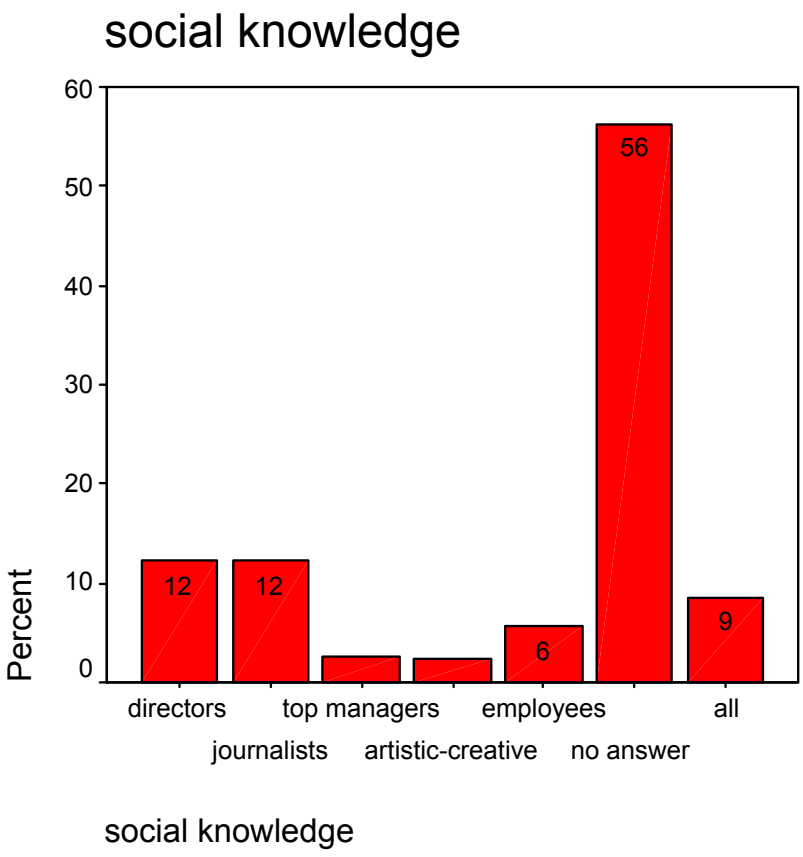
Γράφημα 38

Μεταβλητή: Σύνδεση εργασιακής απόδοσης και τρόπου αμοιβής



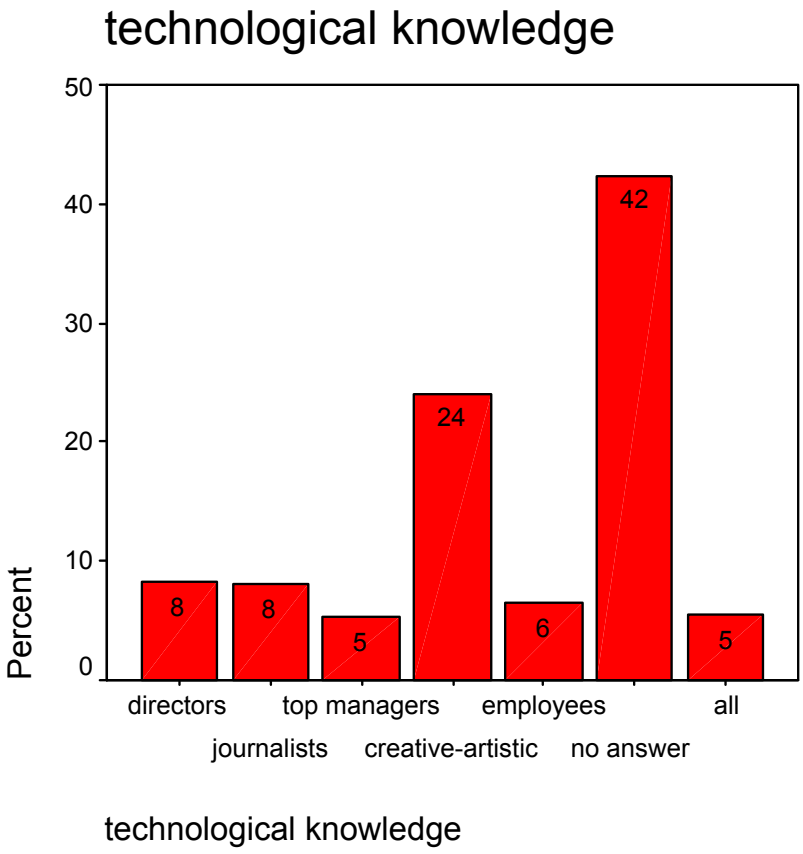
Γράφημα 39

Μεταβλητή: Διαχωρισμός προγραμμάτων κοινωνικής κατάρτισης



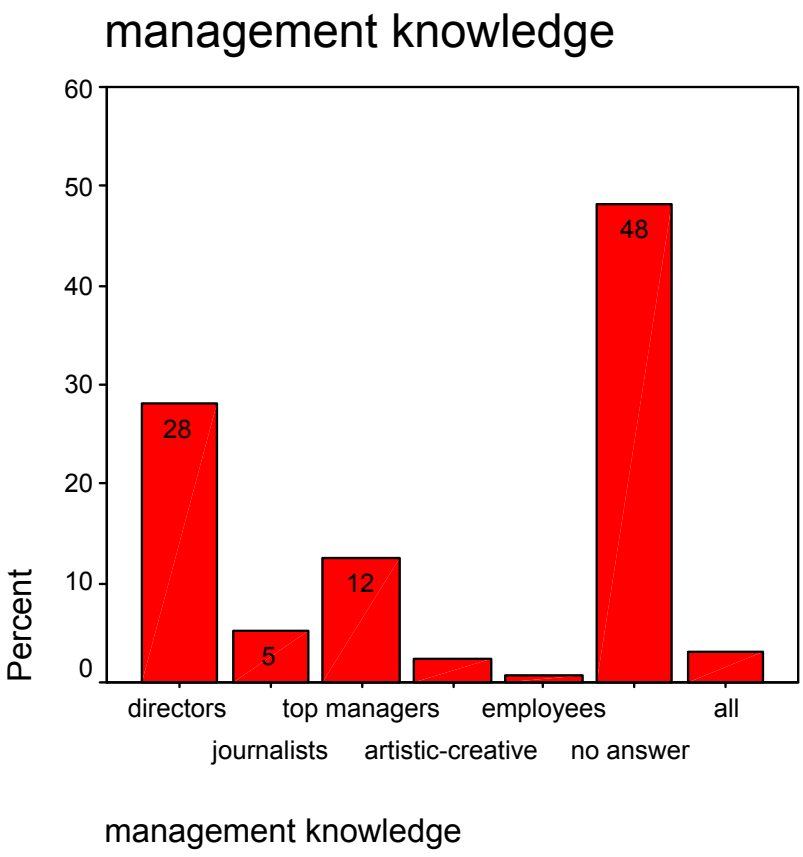
Γράφημα 40

Μεταβλητή: Διαχωρισμός προγραμμάτων τεχνολογικής κατάρτισης



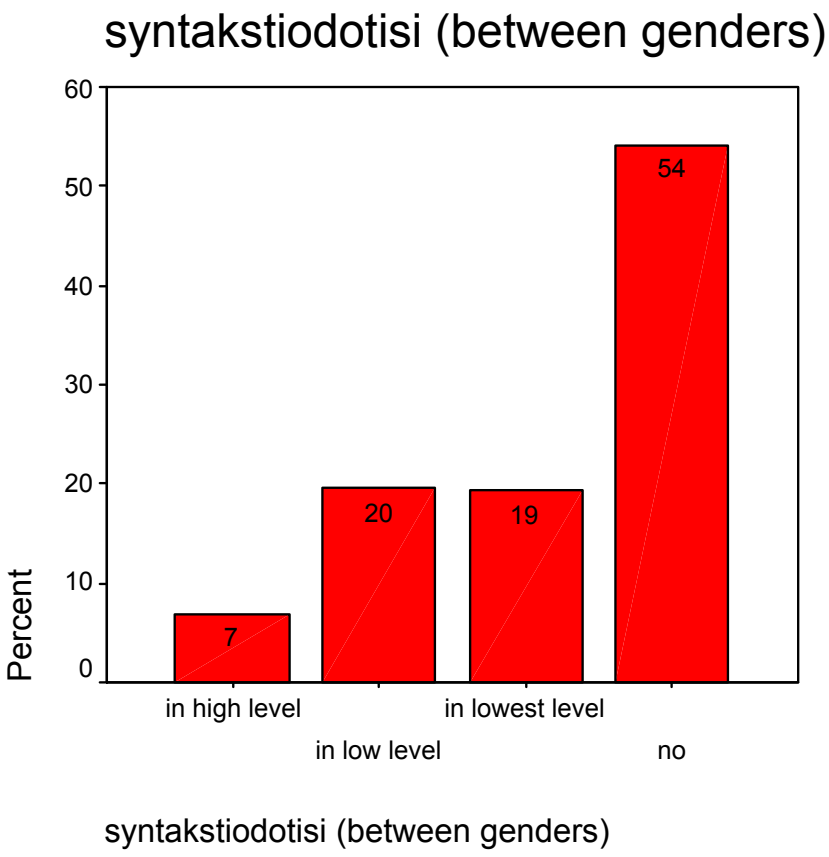
Γράφημα 41

Μεταβλητή: Διαχωρισμός προγραμμάτων κατάρτισης σε management



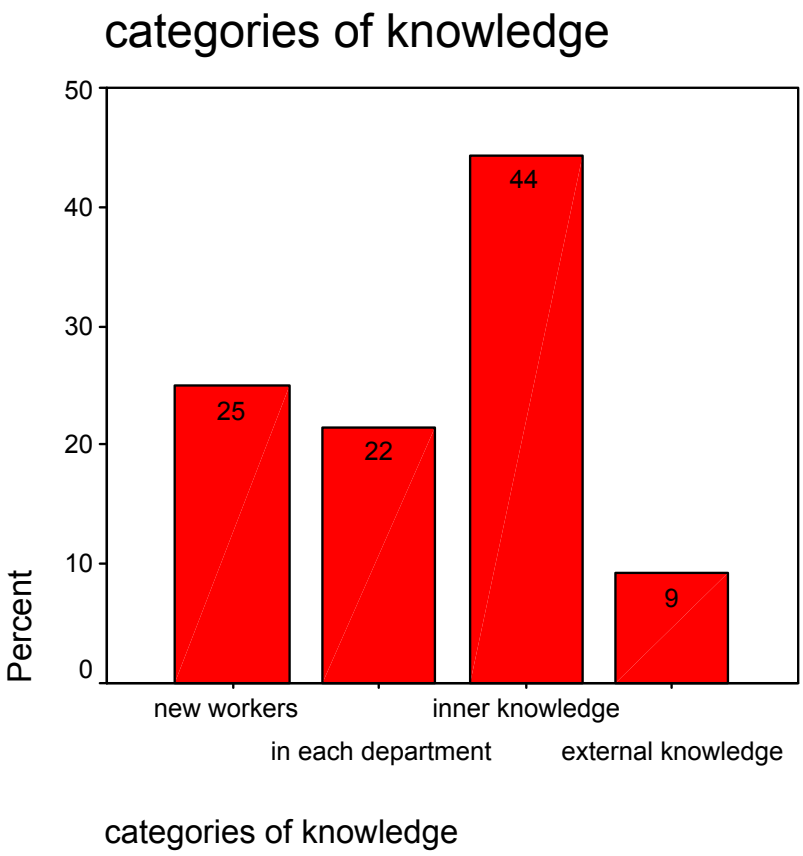
Γράφημα 42

Μεταβλητή: Διαφορά στην συνταξιοδότηση μεταξύ των φύλων



Γράφημα 43

Μεταβλητή: Κατηγορίες επαγγελματικής επιμόρφωσης

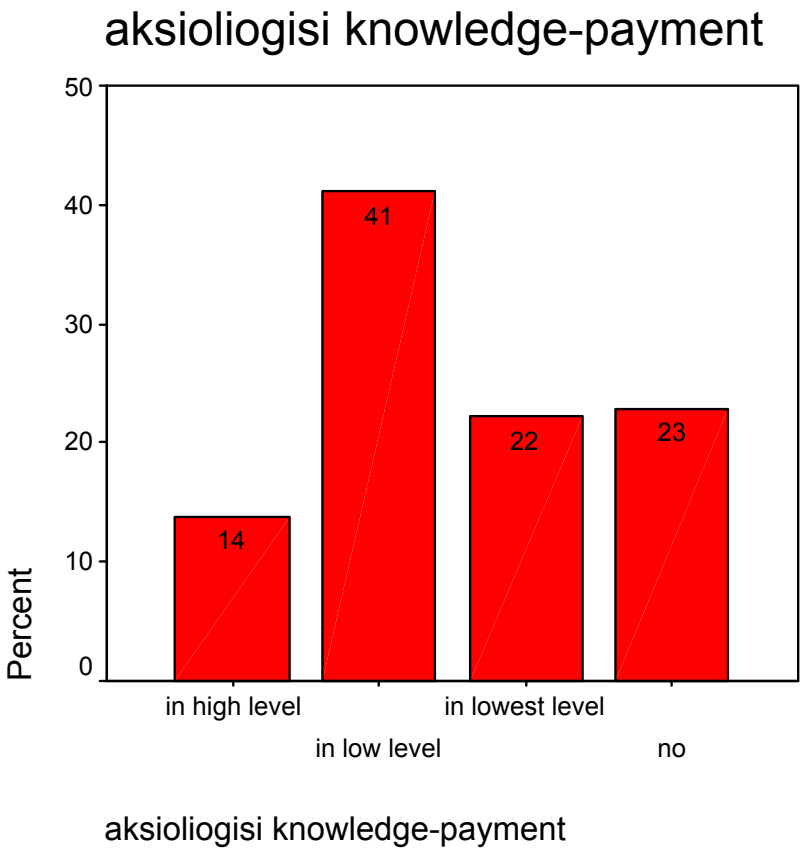


Γράφημα 44.

Μεταβλητή: Αποτελεσματικότητα κατάρτισης εργαζομένων

Γράφημα 45.

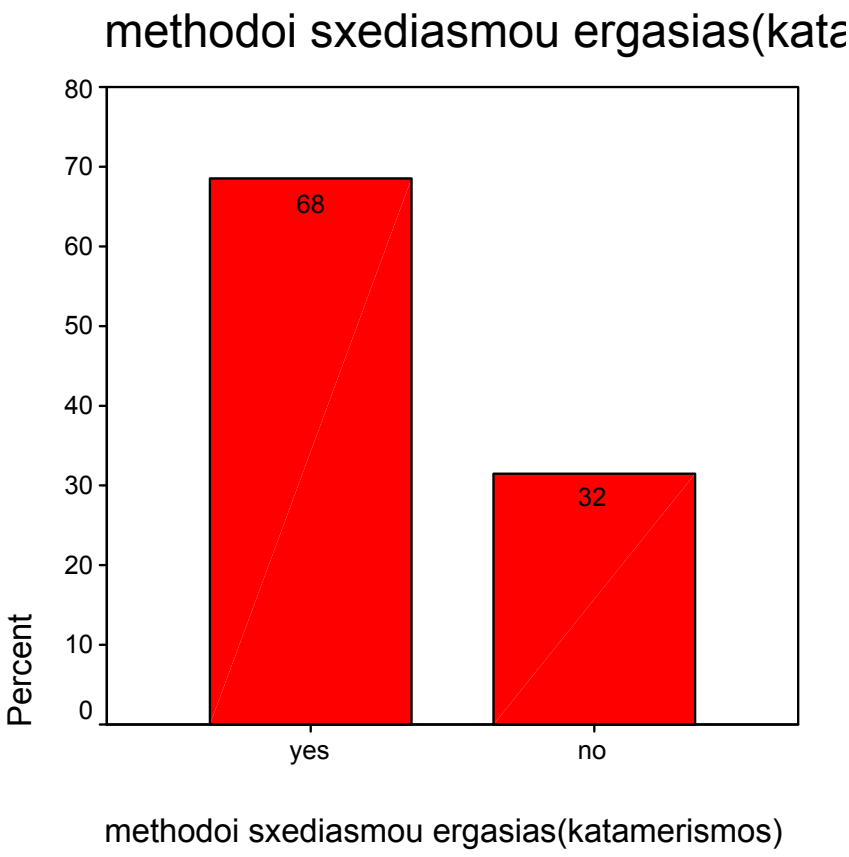
Μεταβλητή: Σύνδεση επαγγελματικής κατάρτισης, αμοιβών και εργασιακής αξιολόγησης



Μέθοδοι σχεδιασμού εργασίας (Πίνακας 46)

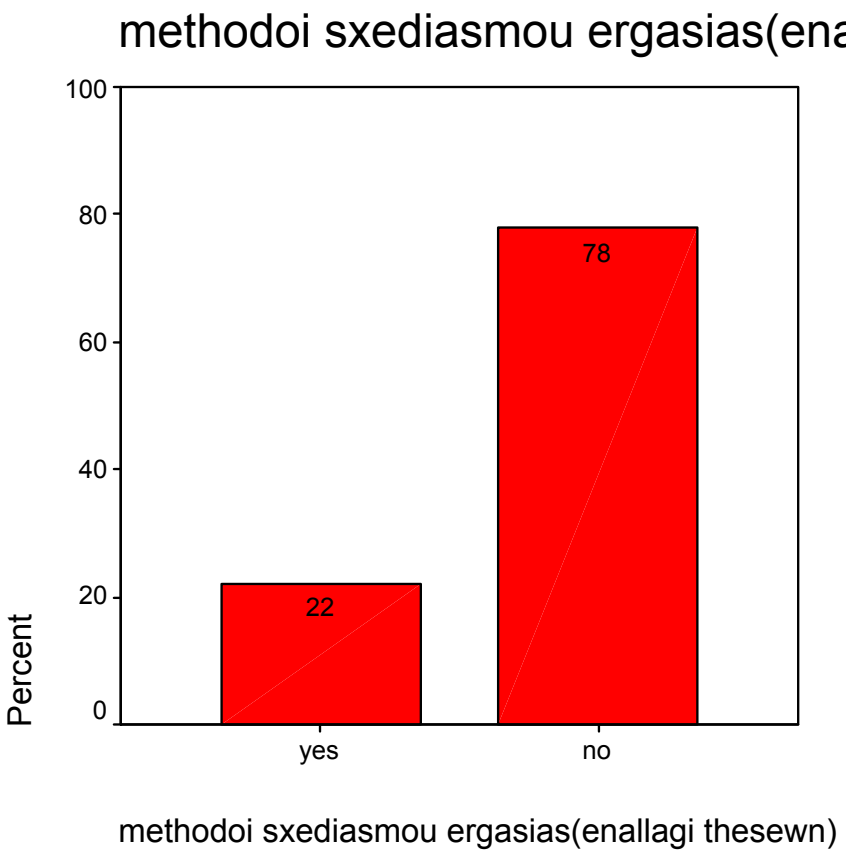
Γράφημα 46

Μεταβλητή: Καταμερισμός εργασίας



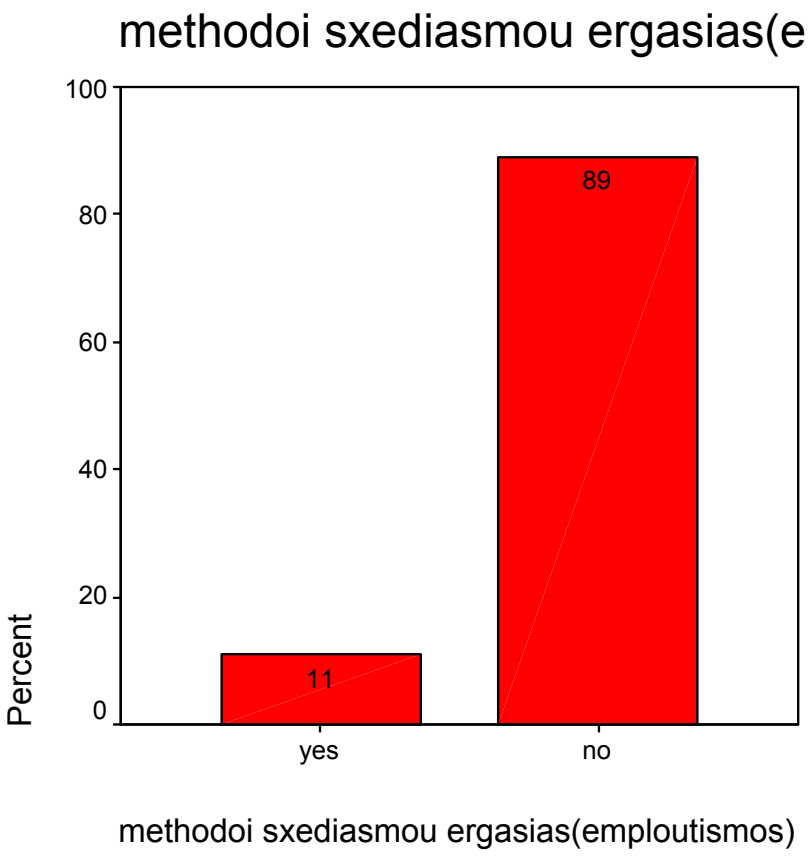
Γράφημα 47

Μεταβλητή: Εναλλαγή θέσεων



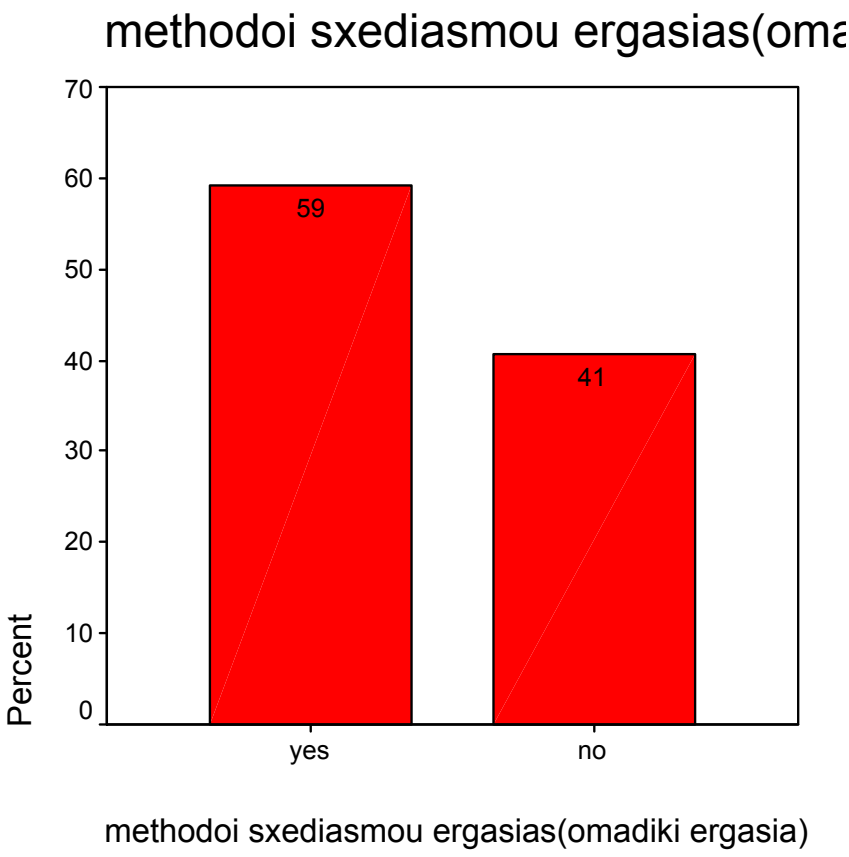
Γράφημα 48

Μεταβλητή: Εμπλουτισμός εργασίας



Γράφημα 49

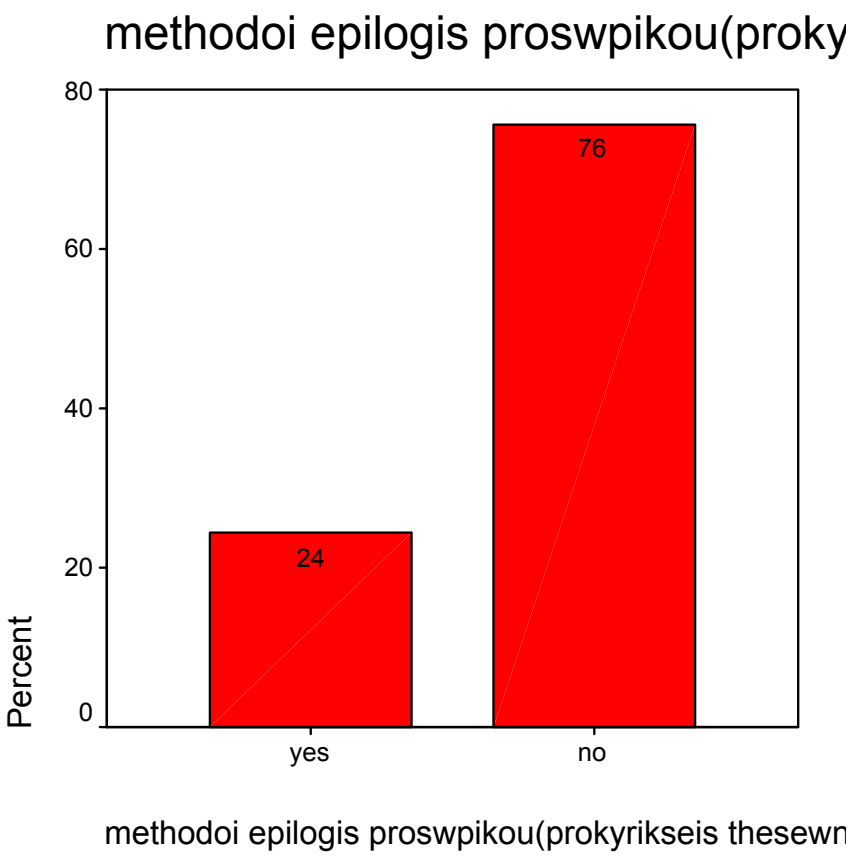
Μεταβλητή: Ομαδική εργασία



Μέθοδοι επιλογής προσωπικού (Πίνακας 47)

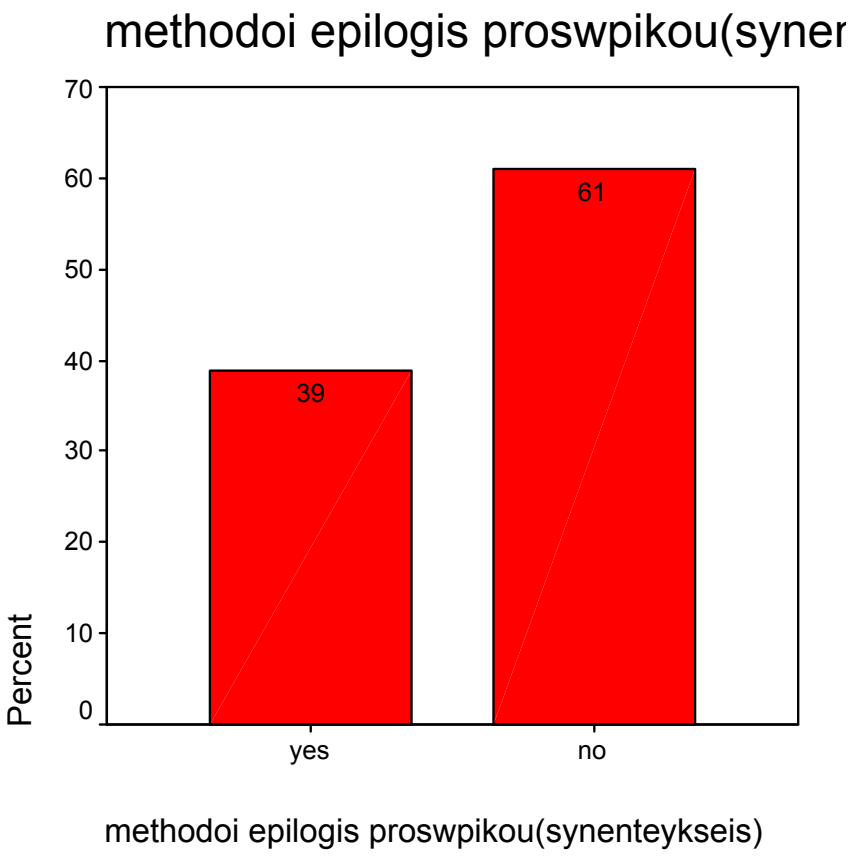
Γράφημα 50

Μεταβλητή: Επιλογή προσωπικού με προκηρύξεις θέσεων-αιτήσεις



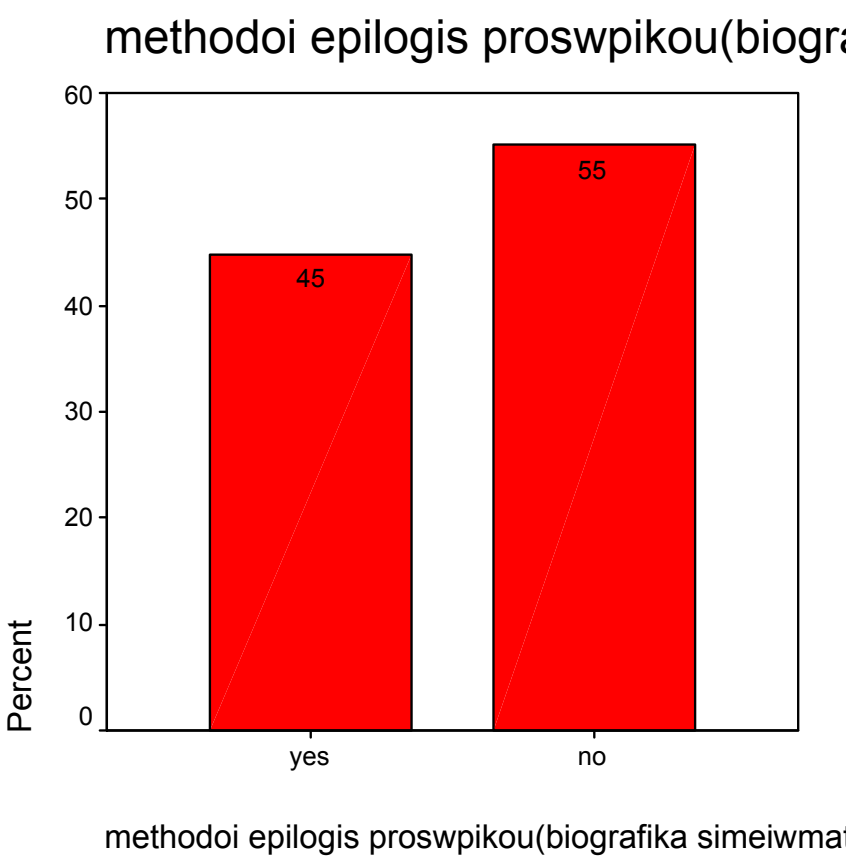
Γράφημα 51

Μεταβλητή: Επιλογή προσωπικού με συνεντεύξεις



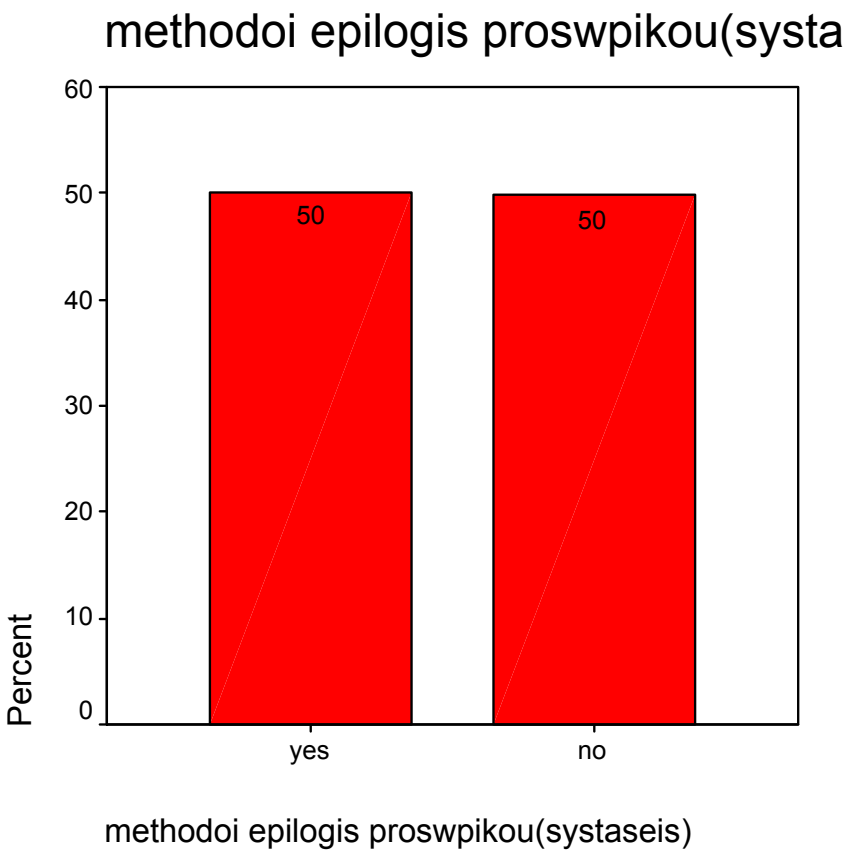
Γράφημα 52

Μεταβλητή: Επιλογή προσωπικού με Βιογραφικά Σημειώματα



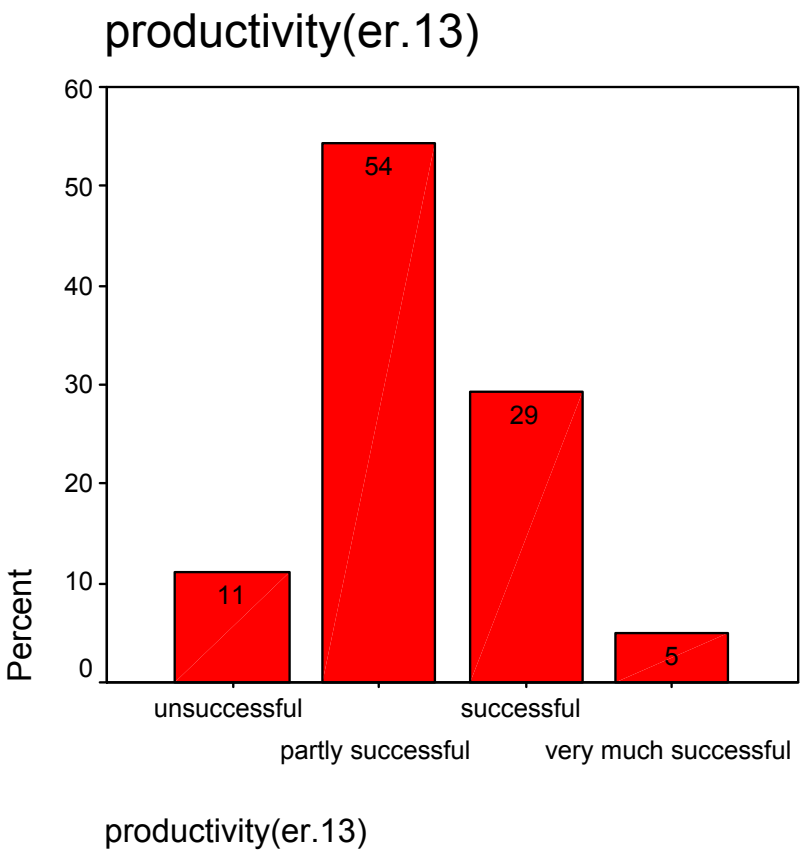
Γράφημα 53

Μεταβλητή: Επιλογή προσωπικού με Συστάσεις



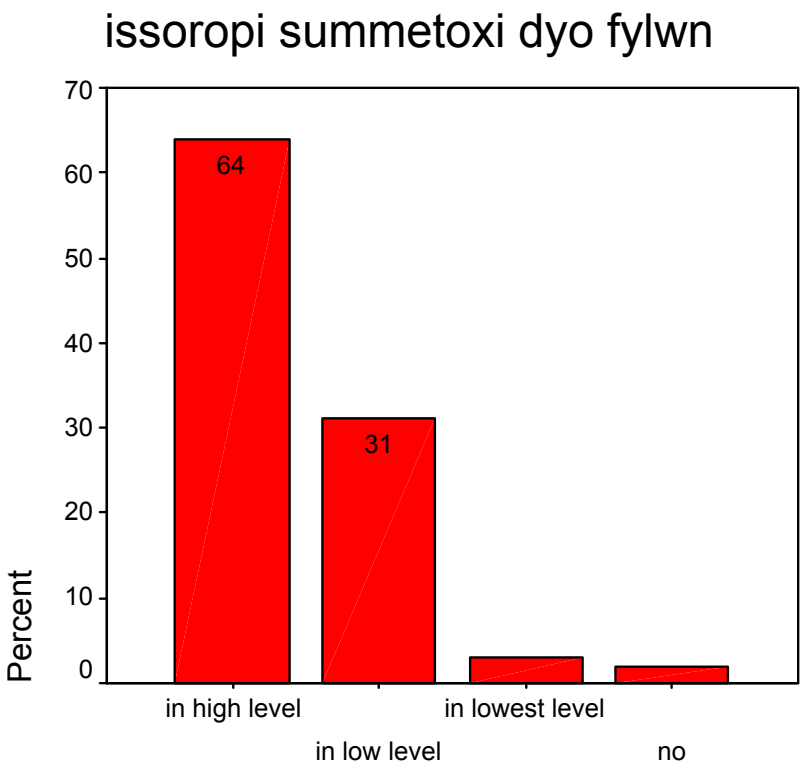
Γράφημα 54

Μεταβλητή: Αποτελεσματικότητα τρόπου στελέχωσης



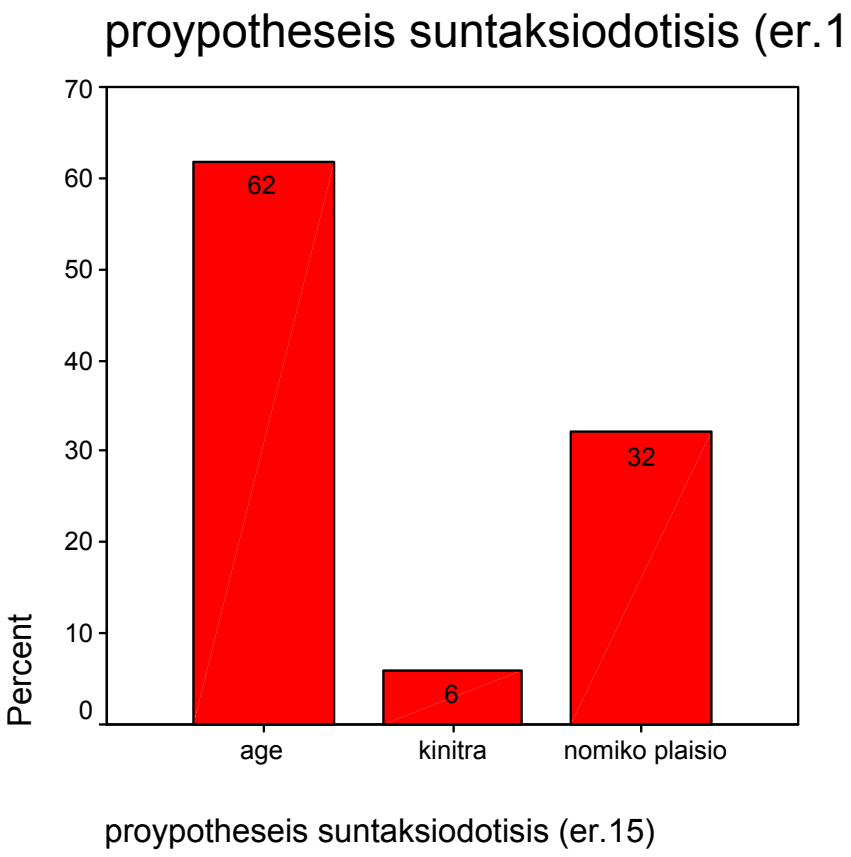
Γράφημα 55

Μεταβλητή: Ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση



Γράφημα 56

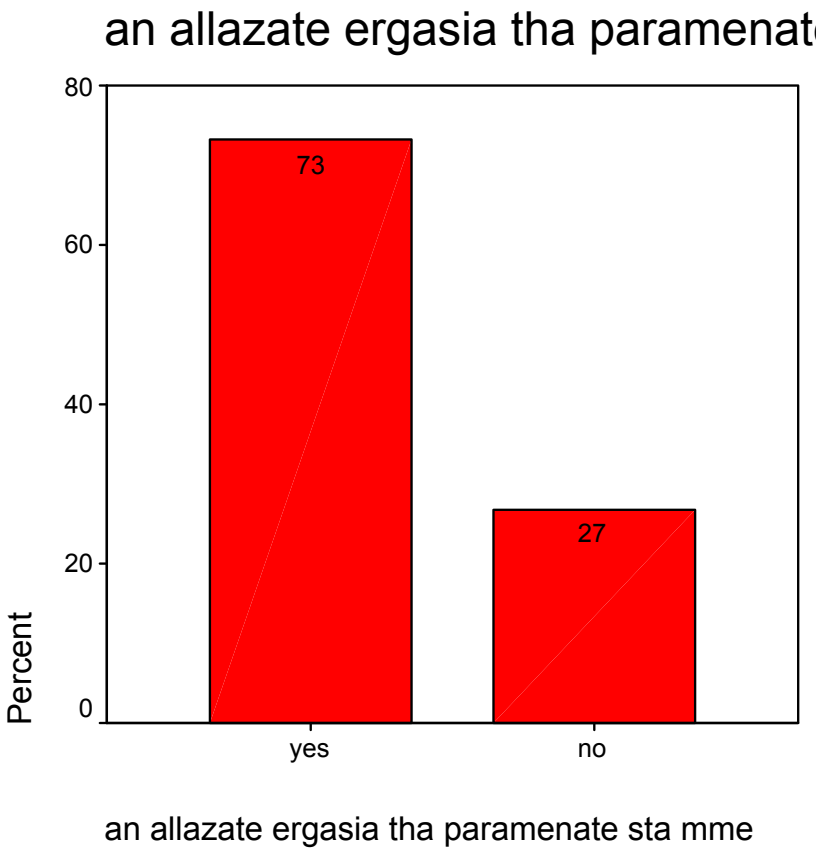
Μεταβλητή: Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης



5. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ - ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

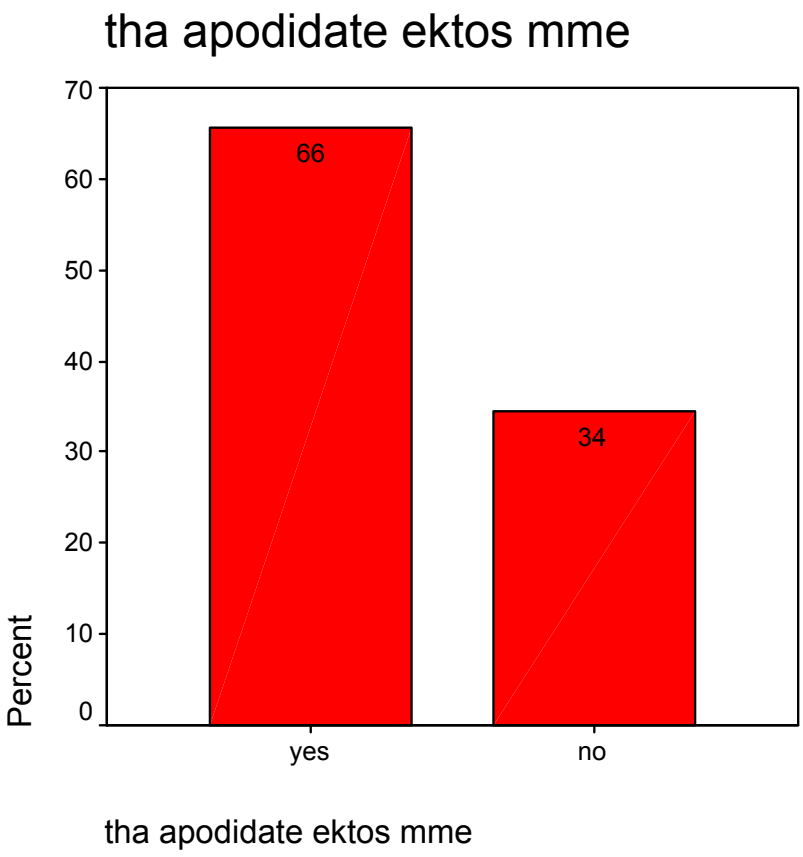
Γράφημα 57

Μεταβλητή: Αλλαγή εργασίας και παραμονή στον χώρο των Μ.Μ.Ε.



Γράφημα 58

Μεταβλητή: Εργασιακή απόδοση εκτός χώρου Μ.Μ.Ε.

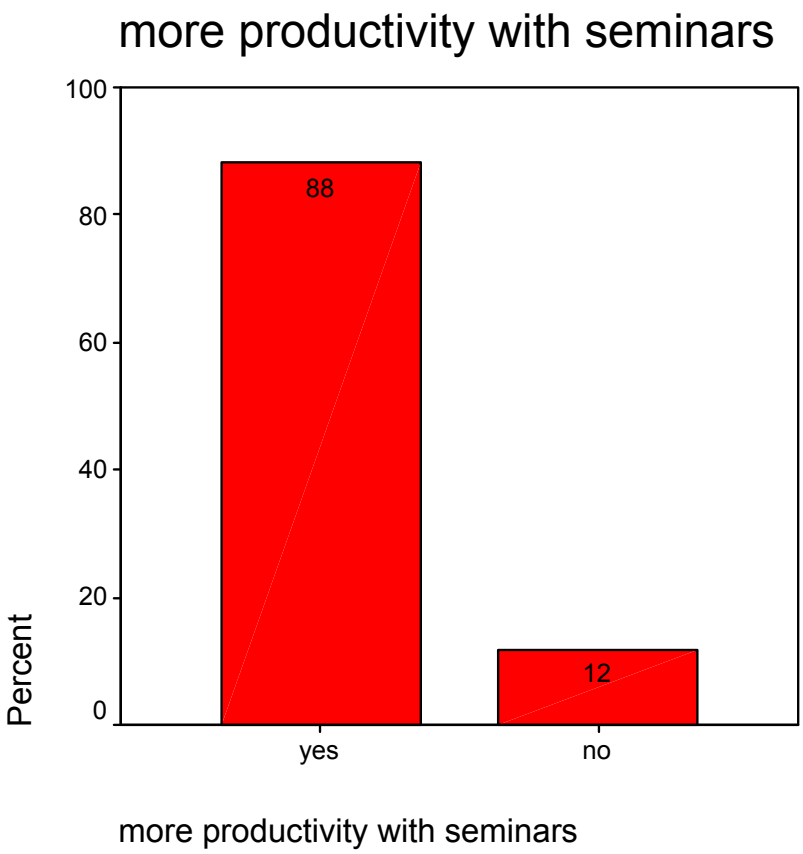


Γράφημα 59

Μεταβλητή: Βαθμίδα στην επιχείρηση

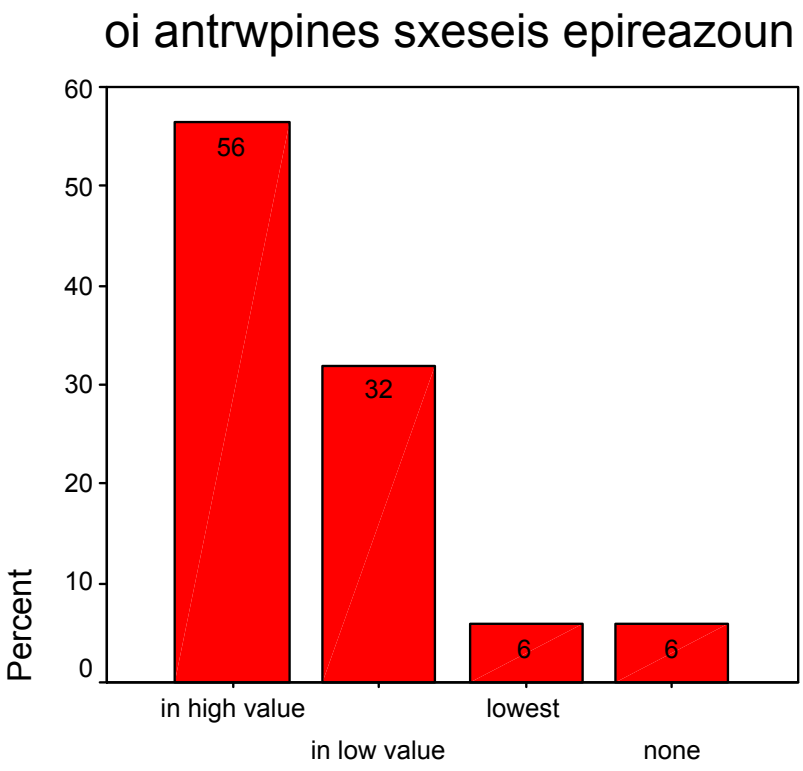
Γράφημα 60

Μεταβλητή: Βελτίωση εργασιακής απόδοσης με σεμινάρια



Γράφημα 61

Μεταβλητή: Επιρροή ανθρωπίνων σχέσεων στην εργασιακή απόδοση

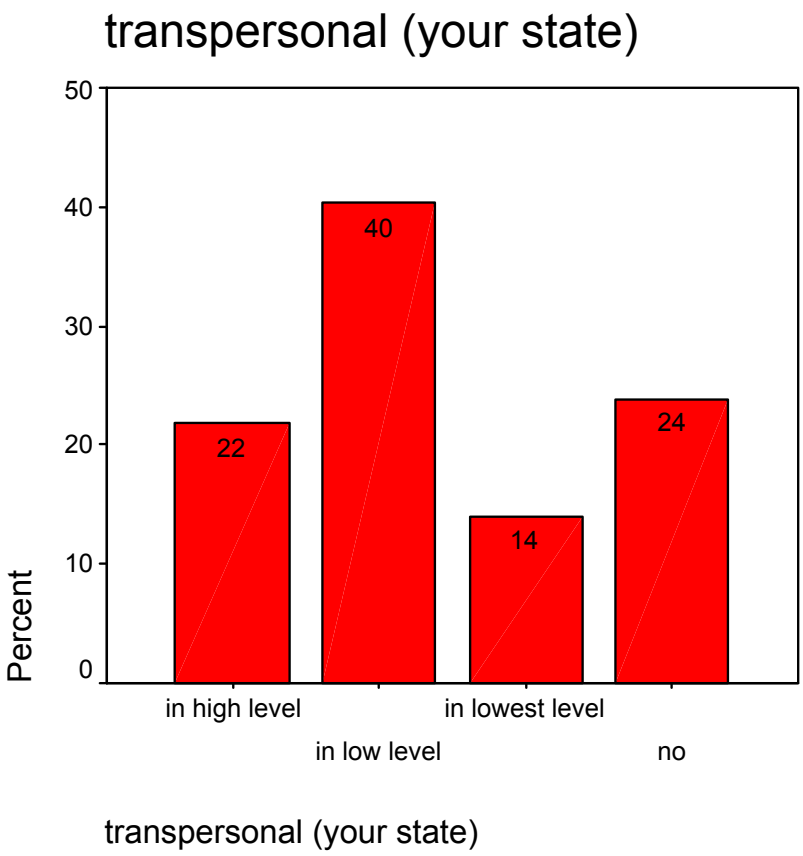


Γράφημα 62

Μεταβλητή: Επιρροή διαφυλικών σχέσεων στην στάση προς την εργασία

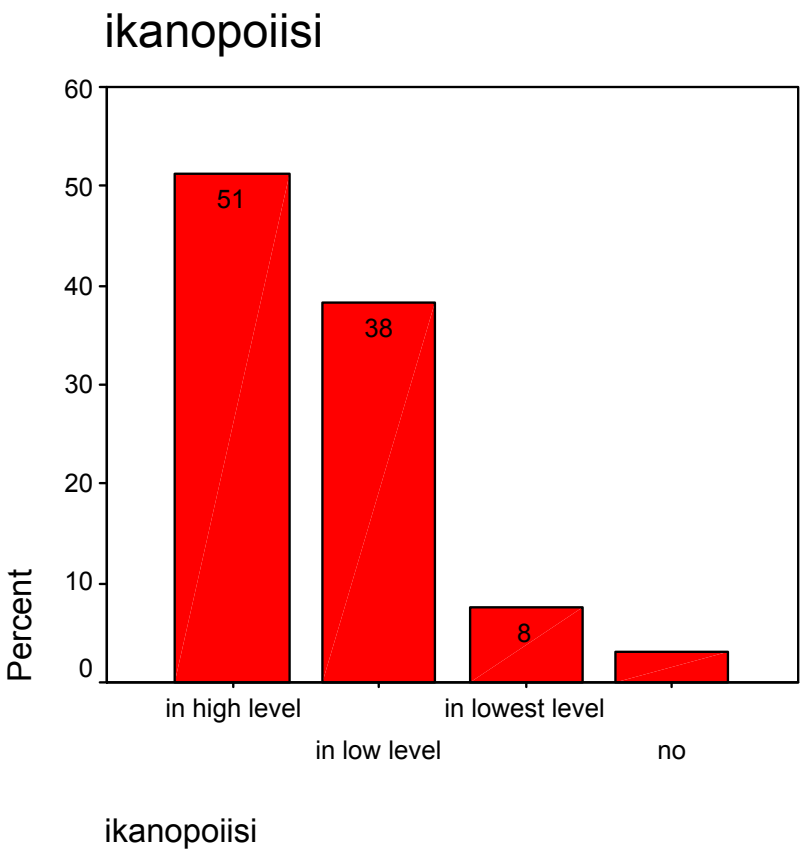
Γράφημα 63

Μεταβλητή: Επιρροή διαφυλικών σχέσεων και στάση του εργαζομένου



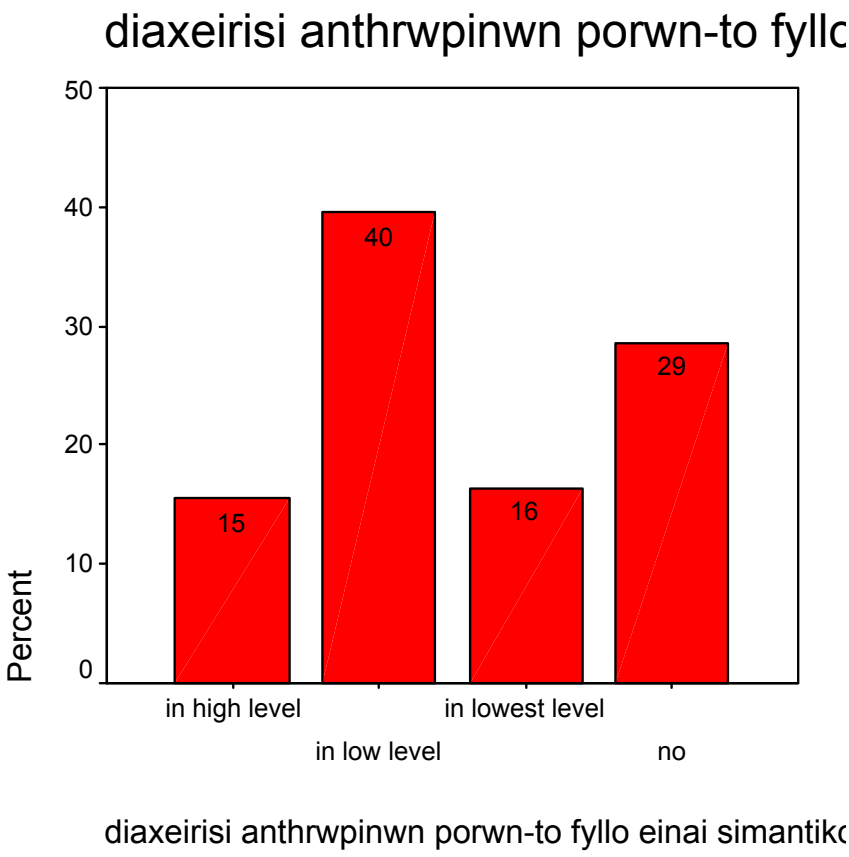
Γράφημα 64

Μεταβλητή: Εργασιακή ικανοποίηση



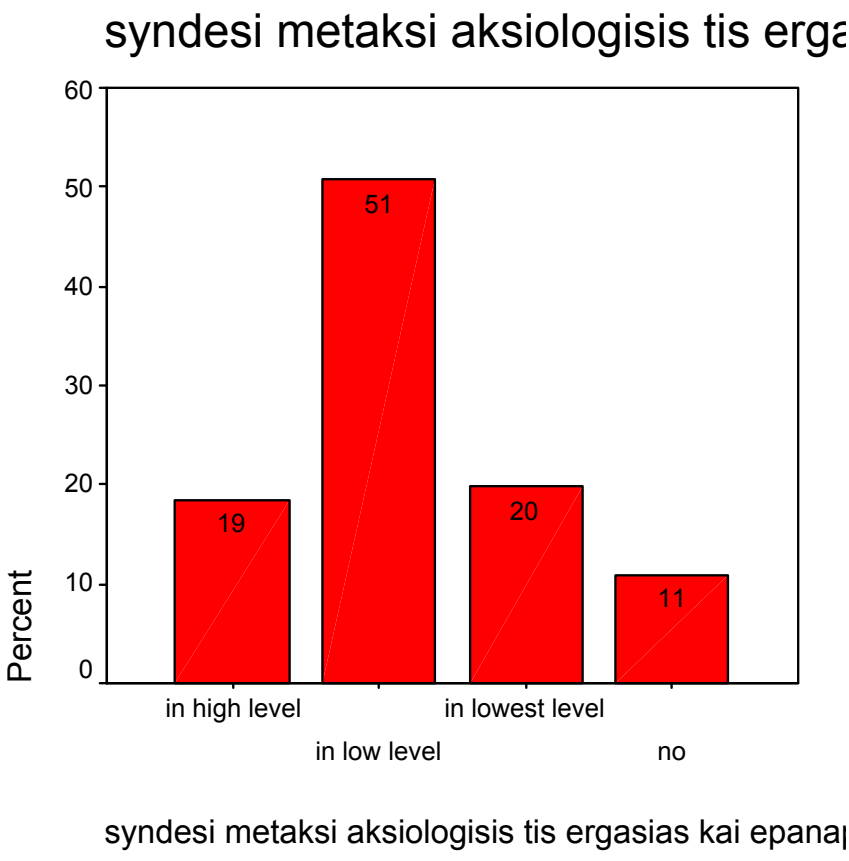
Γράφημα 65

Μεταβλητή: Ο ρόλος του φύλου στη διοίκηση και αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού



Γράφημα 66

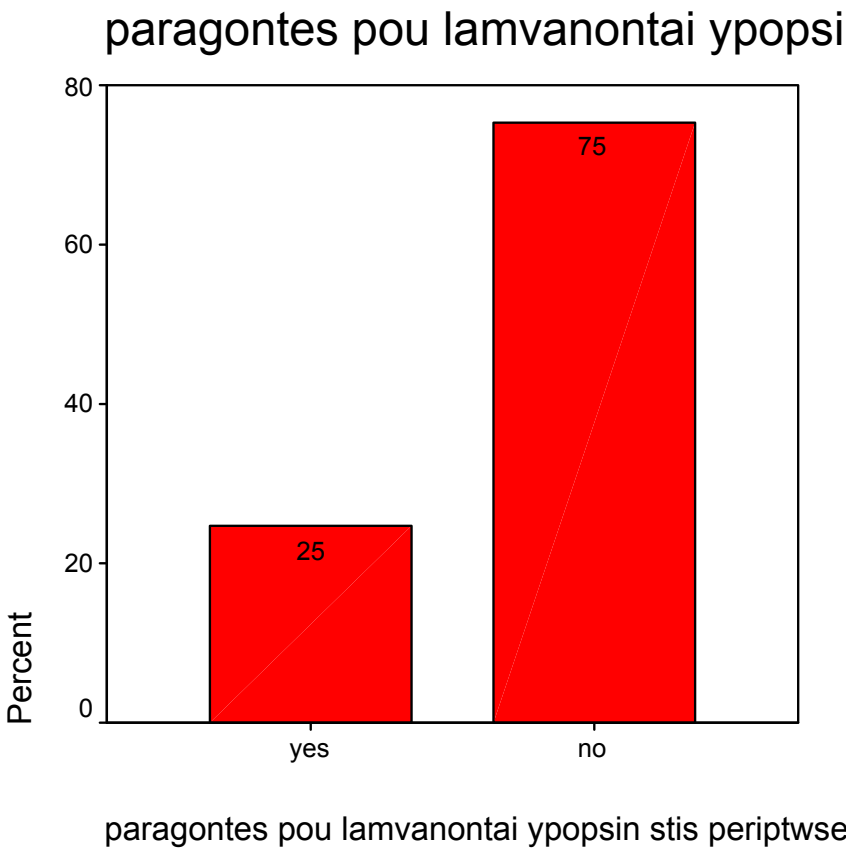
Μεταβλητή: Σύνδεση μεταξύ εργασιακής αξιολόγησης και επαναπροσδιορισμού επαγγελματικών προοπτικών



Παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη στις περιπτώσεις προαγωγής

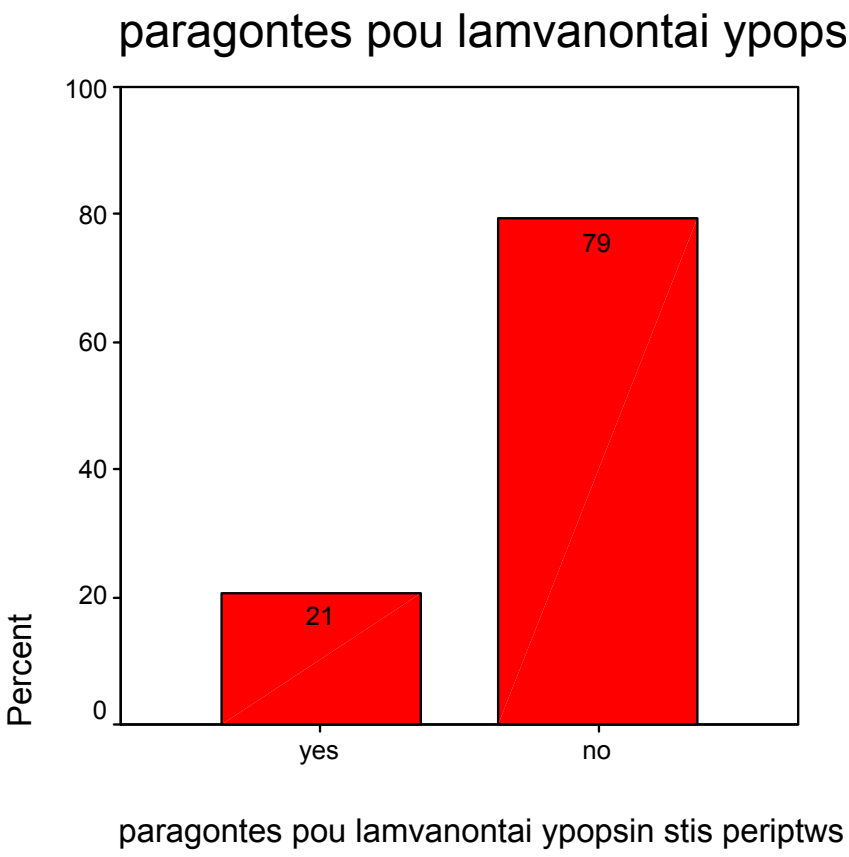
Γράφημα 67

Μεταβλητή: Σημαντικότητα εκθέσεων σε περίπτωση προαγωγής



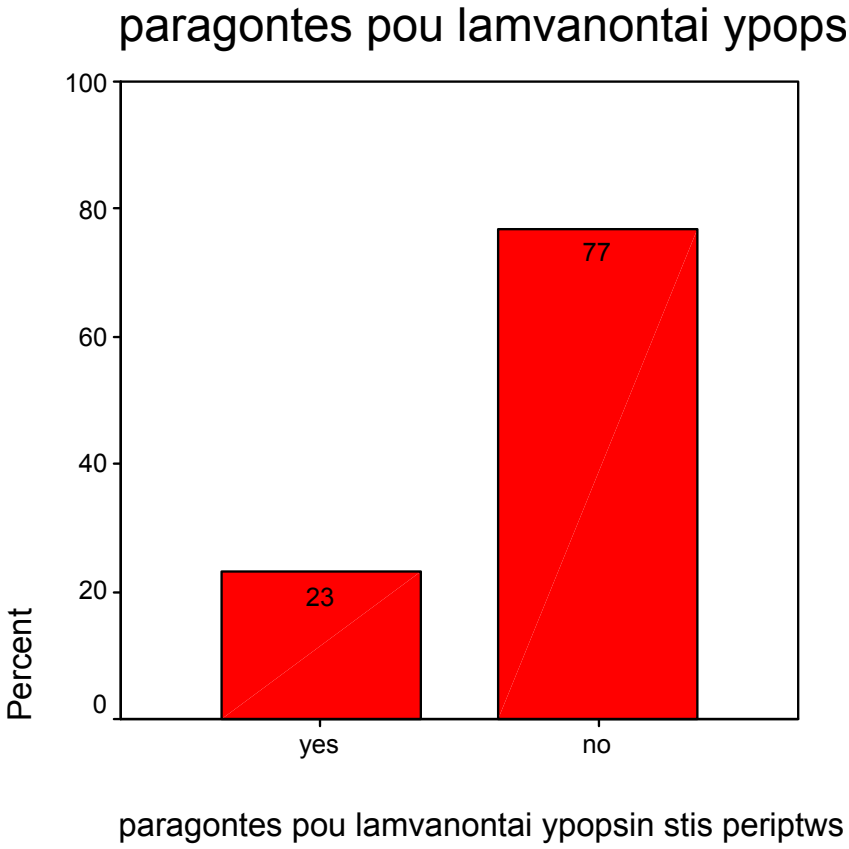
Γράφημα 68

Μεταβλητή: Σημαντικότητα διαβαθμίσεων σε περίπτωση προαγωγής



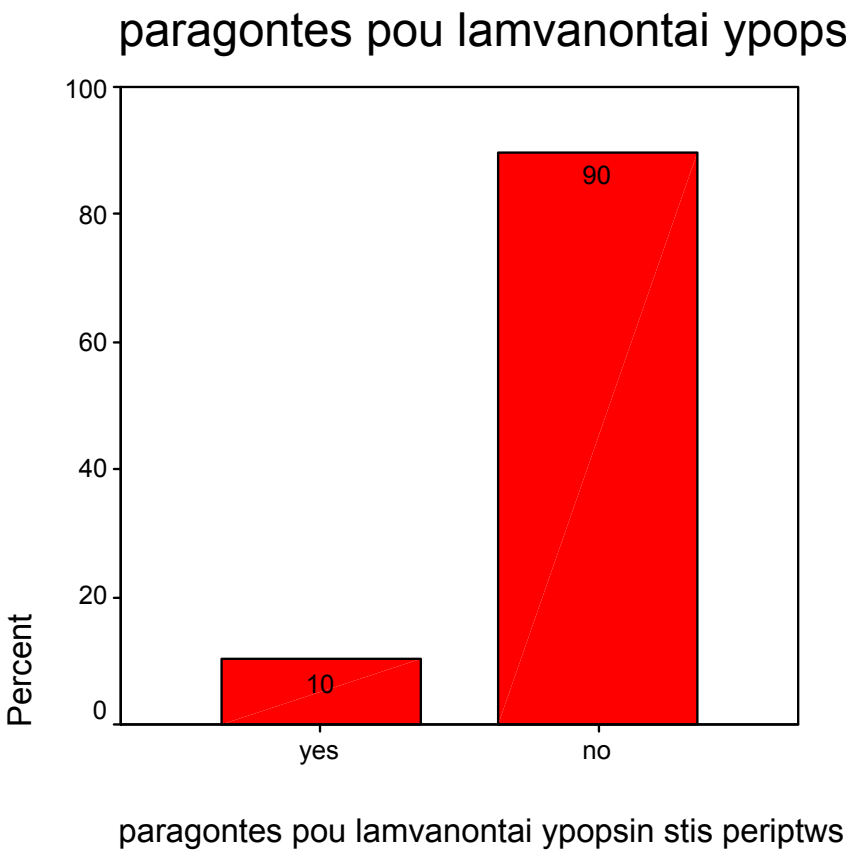
Γράφημα 69

Μεταβλητή: Σημαντικότητα του Management με στόχους σε περίπτωση προαγωγής



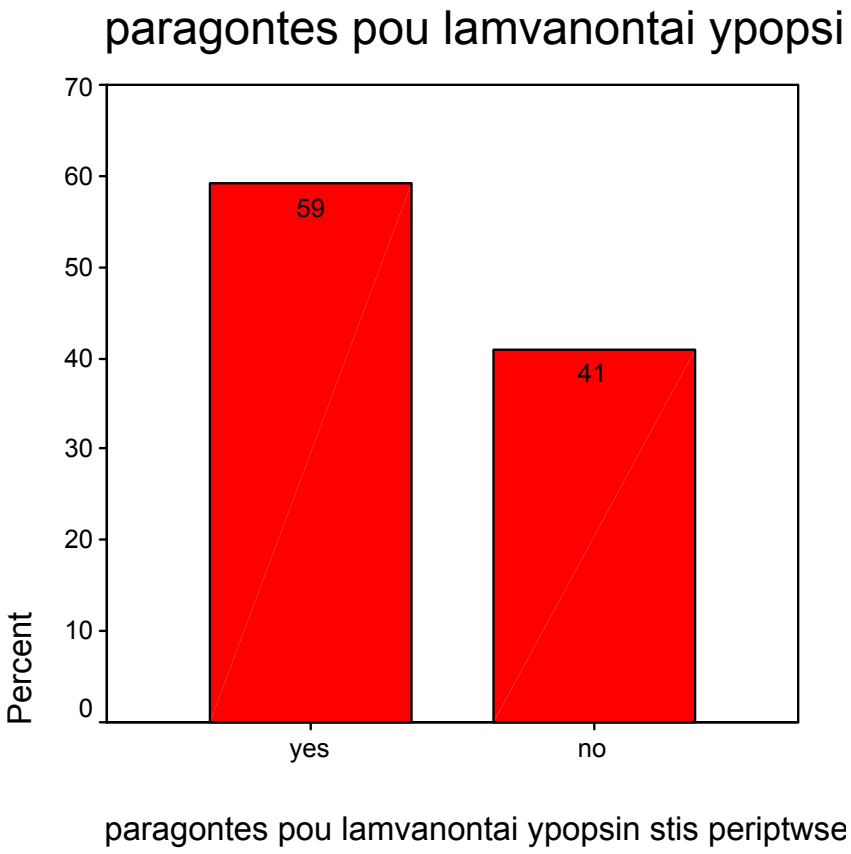
Γράφημα 70

Μεταβλητή: Σημαντικότητα των κατατάξεων σε περίπτωση προαγωγής



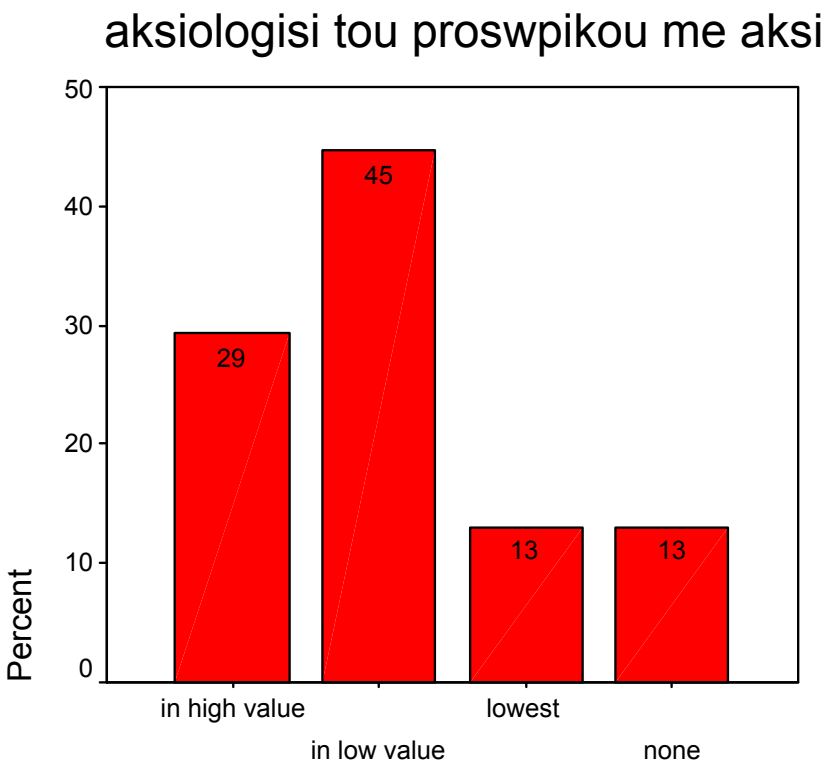
Γράφημα 71

Μεταβλητή: Σημαντικότητα των προσωπικών σχέσεων σε περίπτωση προαγωγής



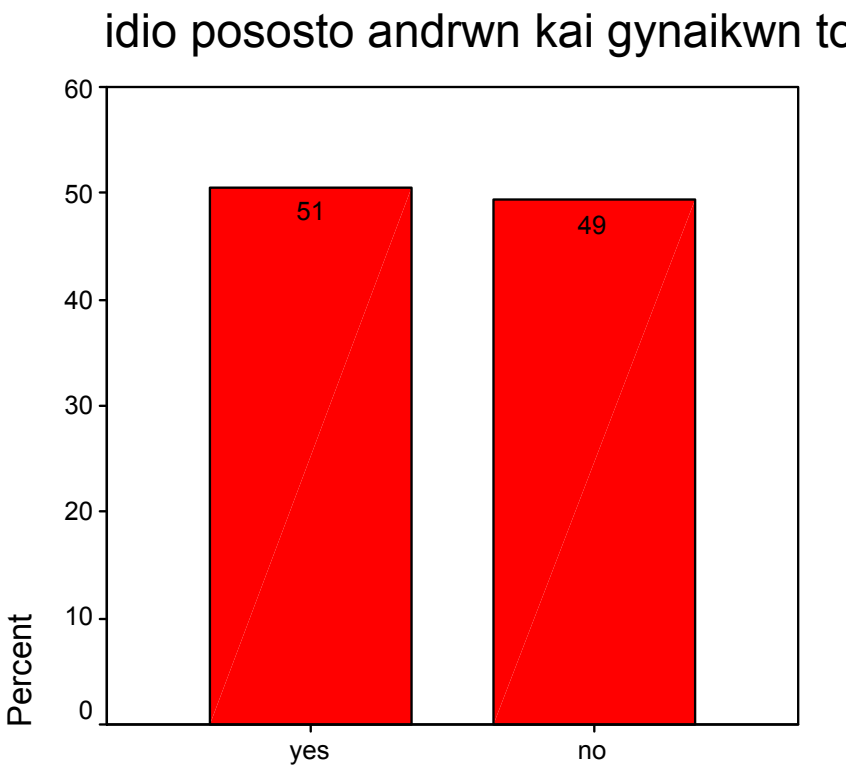
Γράφημα 72

Μεταβλητή: Αξιολόγηση του προσωπικού με αξιοκρατικά κριτήρια



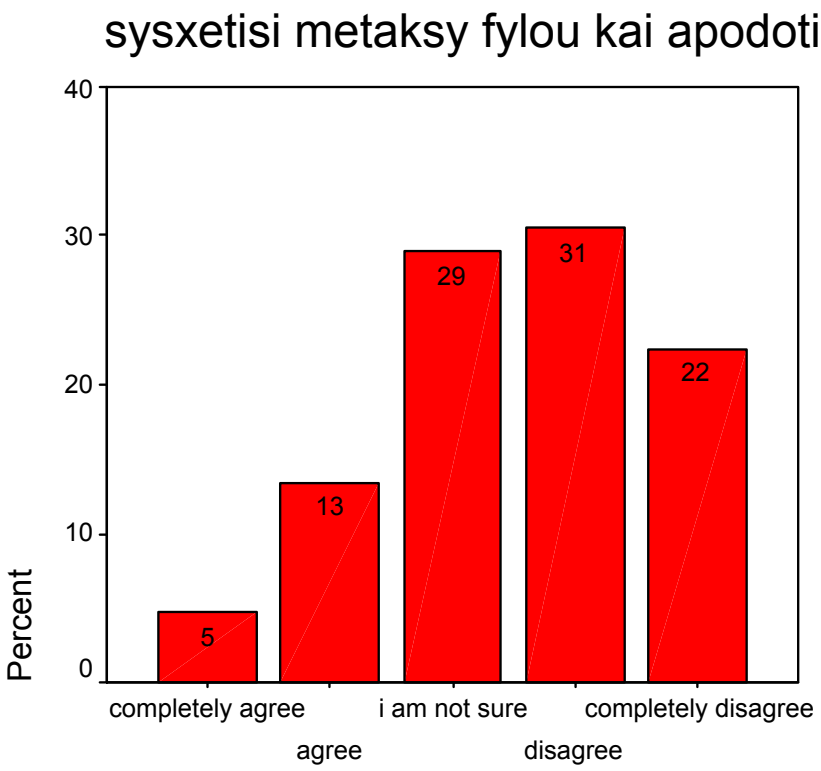
Γράφημα 73

Μεταβλητή: Ισόποση τοποθέτηση αντρών και γυναικών σε θέση εργασίας



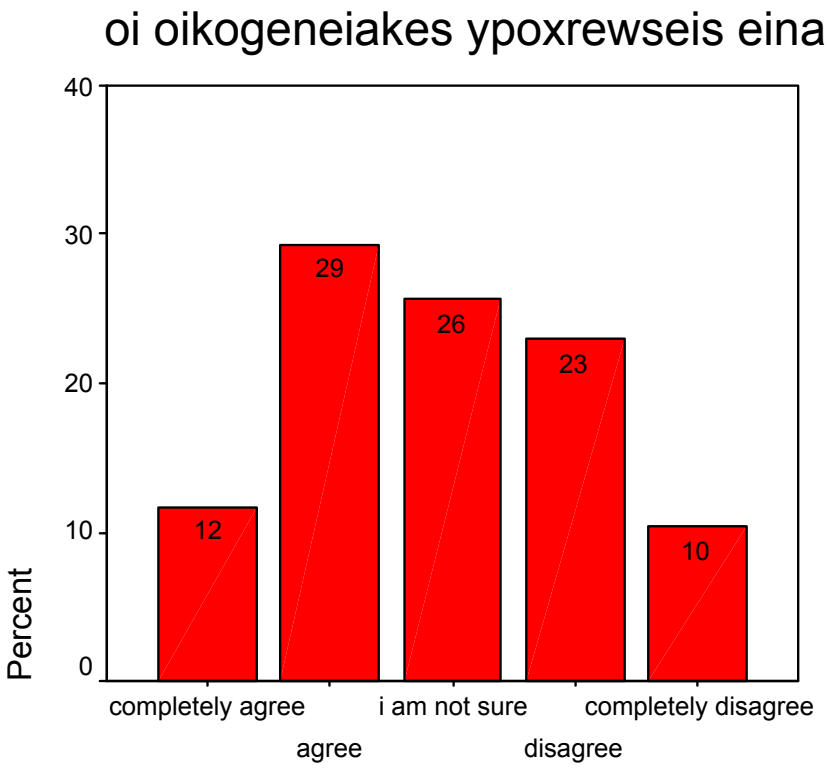
Γράφημα 74

Μεταβλητή: Συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας



Γράφημα 75

Μεταβλητή: Οικογενειακές υποχρεώσεις ως εμπόδια για την ίση εργασιακή απόδοση των δύο φύλων

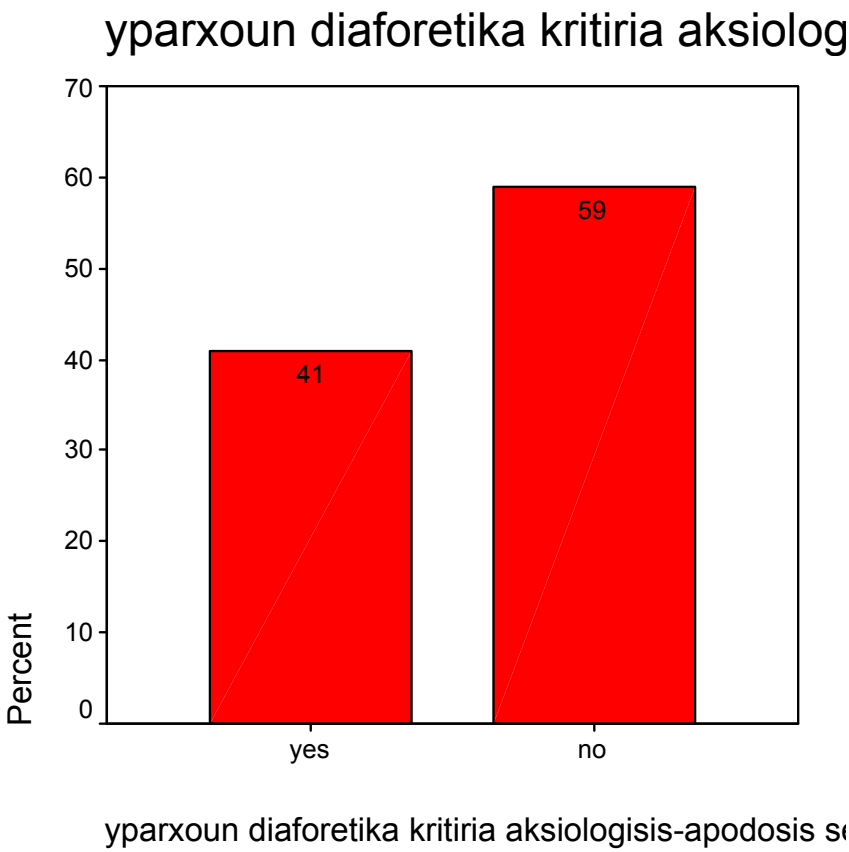


Γράφημα 76

Μεταβλητή: Ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε θέση διευθυντού

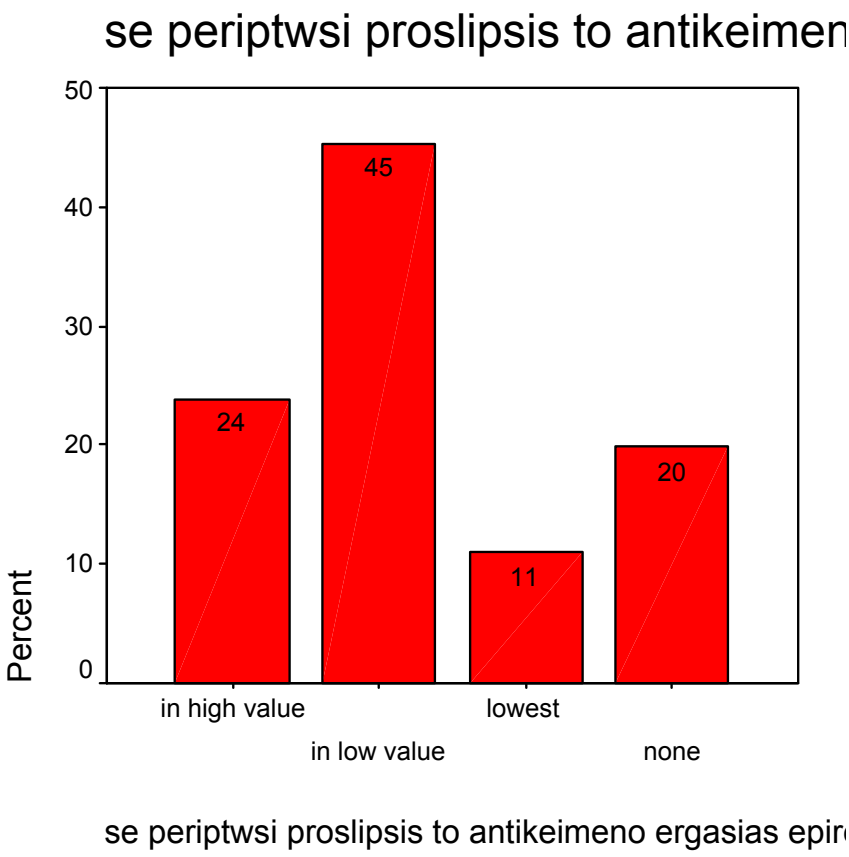
Γράφημα 77

Μεταβλητή: Διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης αναφορικά με το φύλο



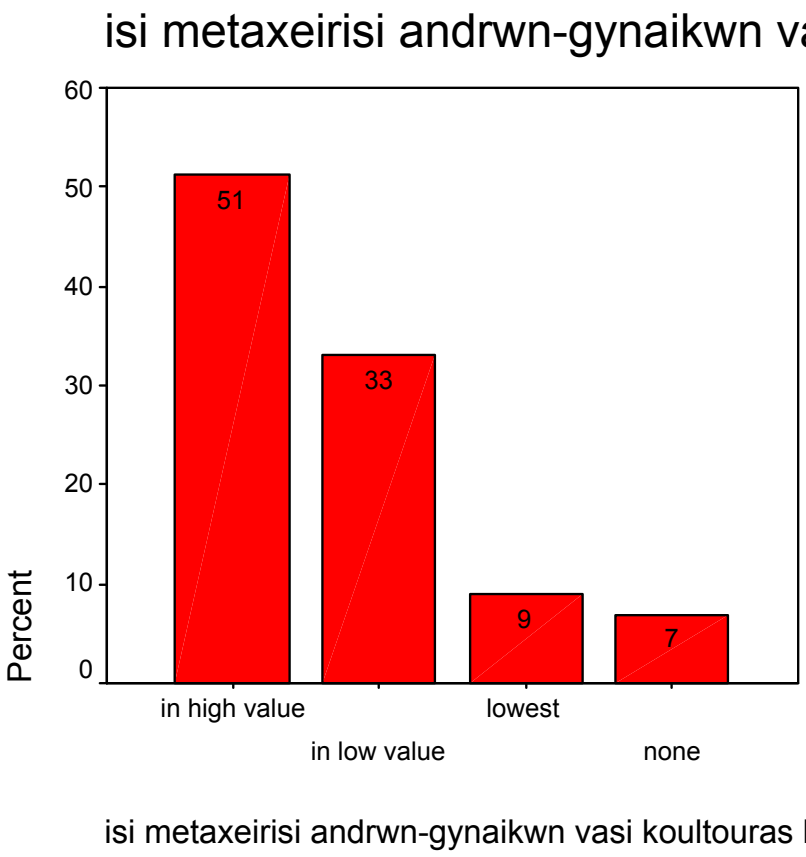
Γράφημα 78

Μεταβλητή: Ρόλος του αντικειμένου εργασίας στην επιλογή προσωπικού, ως προς το φύλο



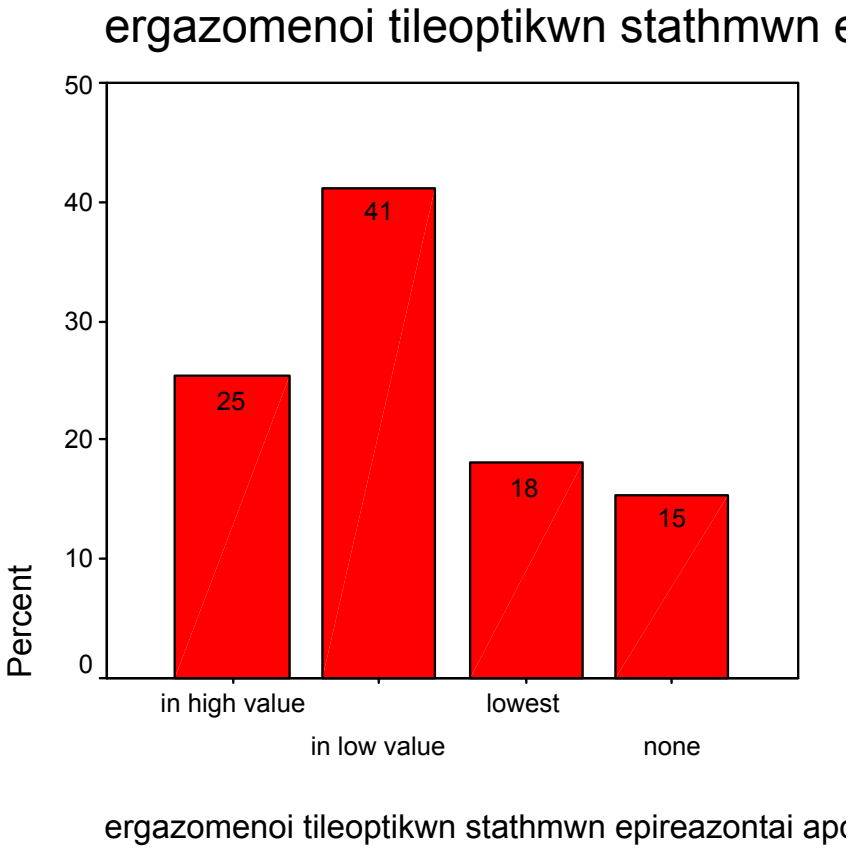
Γράφημα 79

Μεταβλητή: Ίση μεταχείριση των δύο φύλων βάση κουλτούρας και κοινωνικών σχέσεων



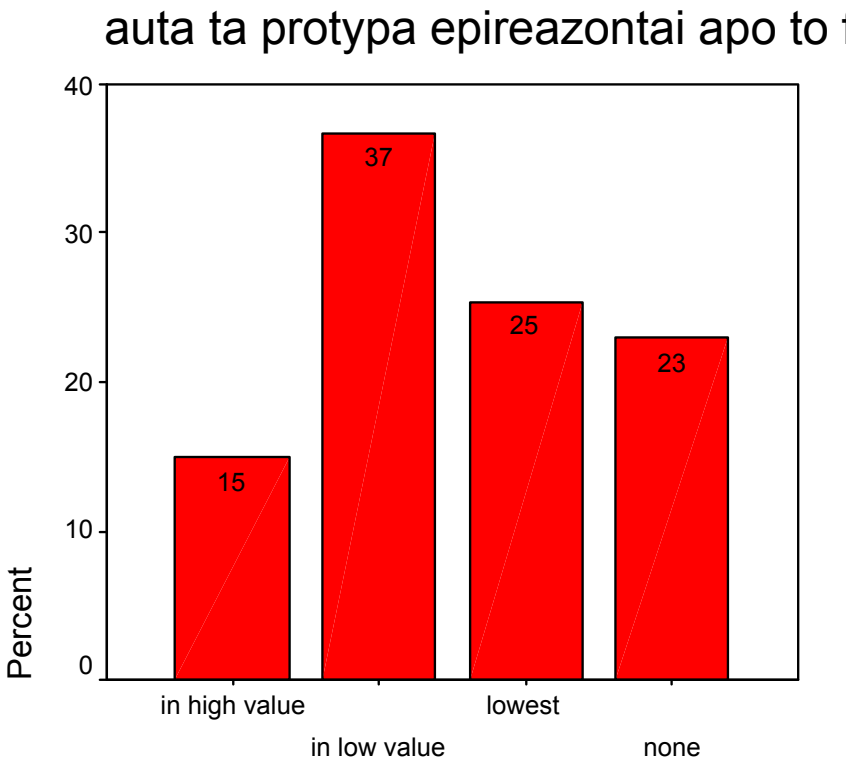
Γράφημα 80

Μεταβλητή: Κατά πόσο οι εργαζόμενοι στα Μ.Μ.Ε. επηρεάζονται από τα πρότυπα των τηλεοπτικών σταθμών



Γράφημα 81

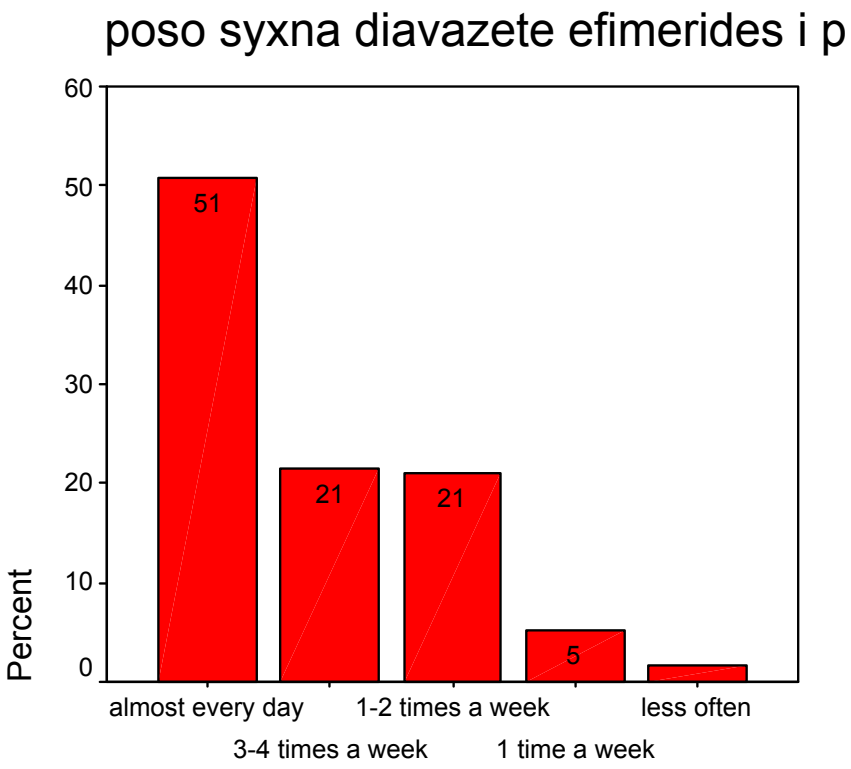
Μεταβλητή: Επηρεασμός τηλεοπτικών προτύπων από το φύλο



5. ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

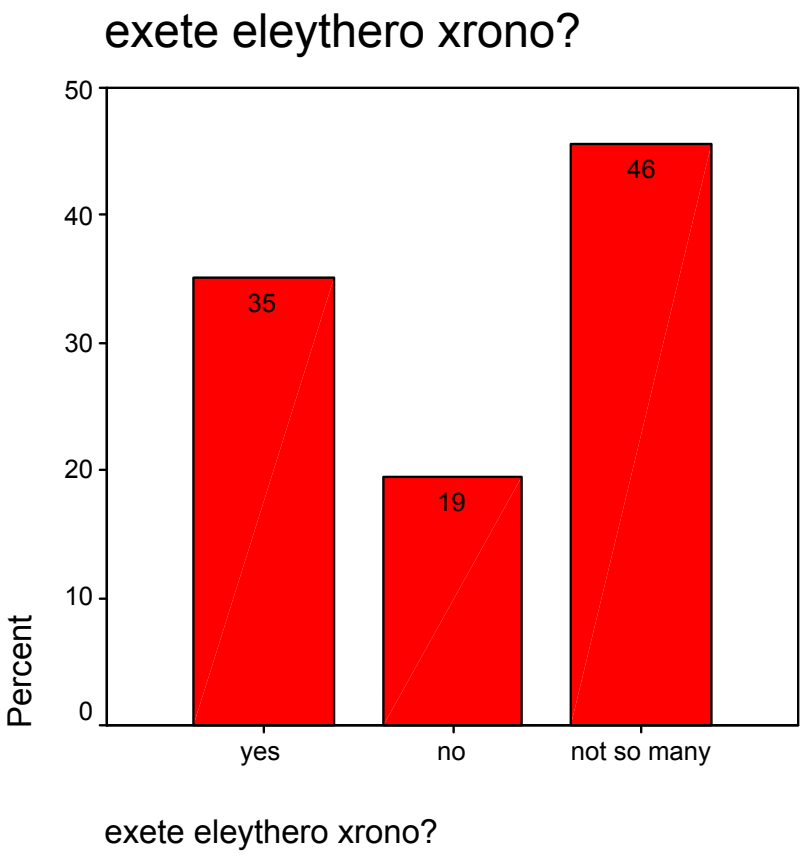
Γράφημα 82

Μεταβλητή: Συχνότητα ανάγνωσης εφημερίδων/περιοδικών



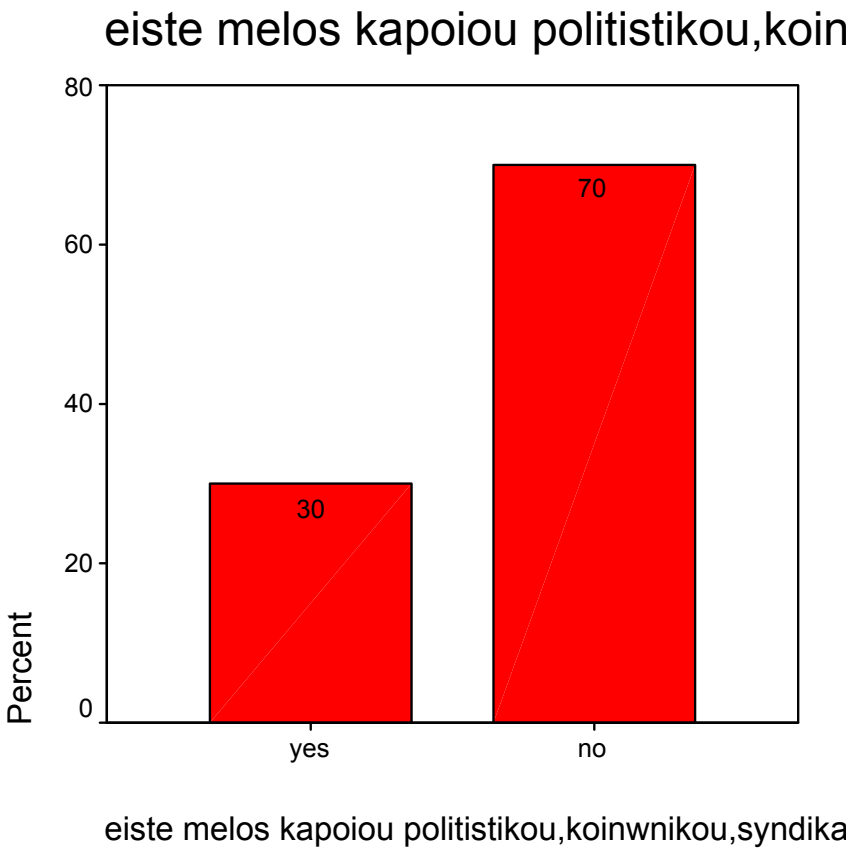
Γράφημα 83

Μεταβλητή: Ελεύθερος χρόνος



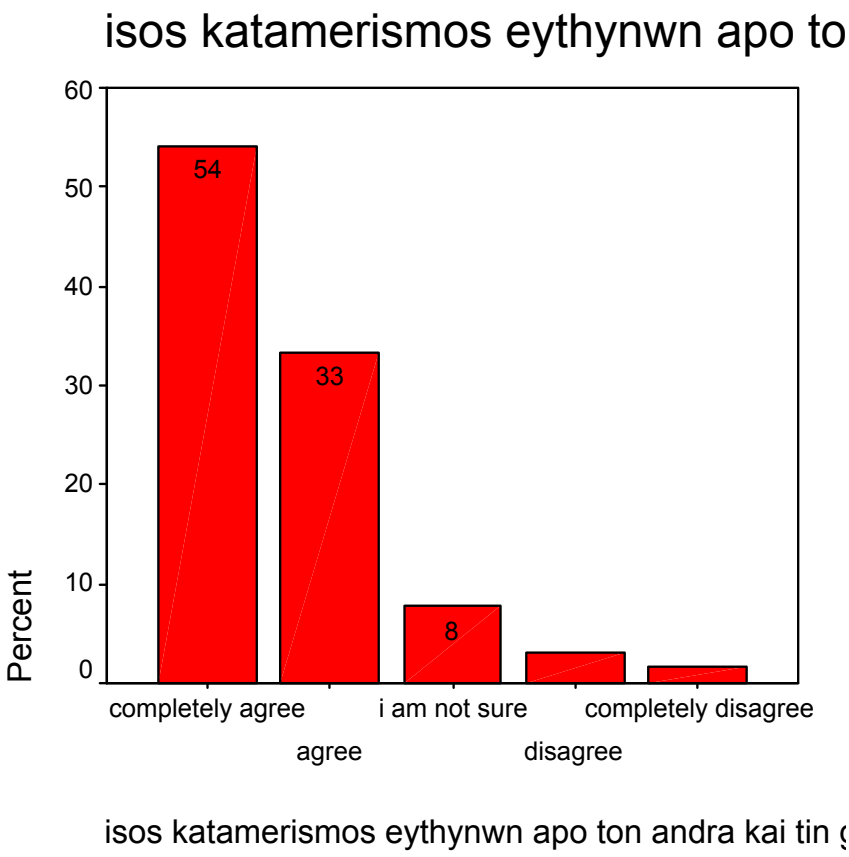
Γράφημα 84

Μεταβλητή: Συμμετοχή σε σωματεία , συλλόγους κ.λπ.



Γράφημα 85

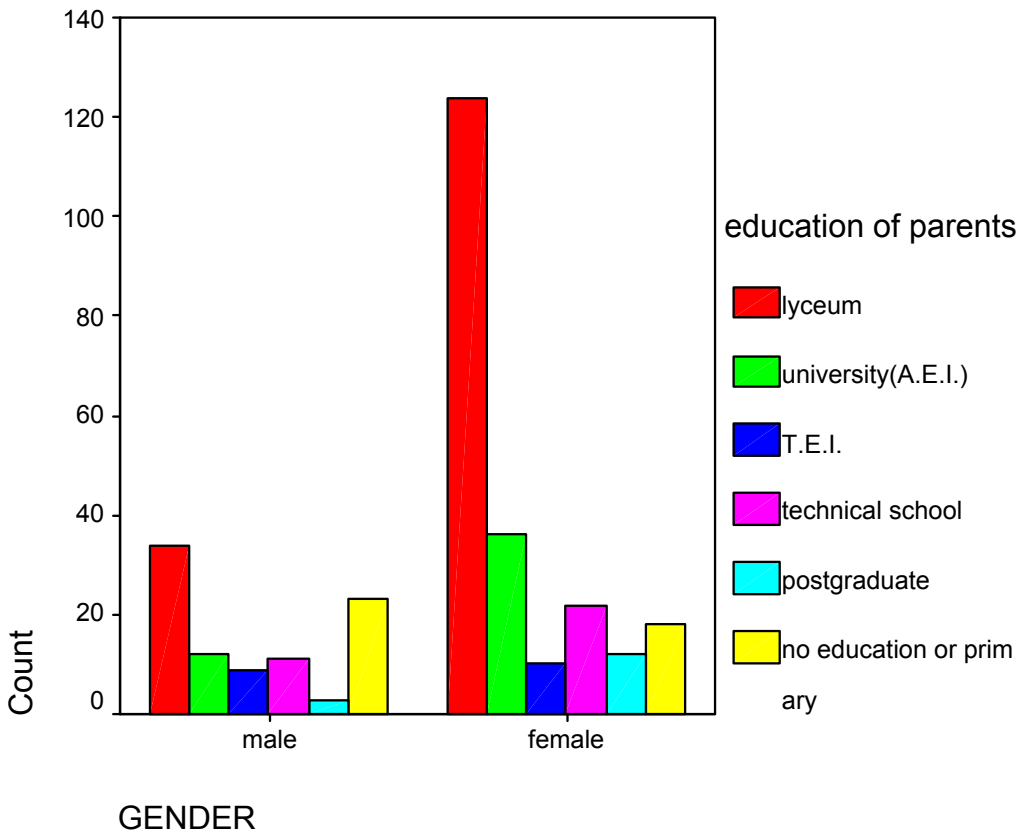
Μεταβλητή: Ίσος καταμερισμός ευθυνών μεταξύ των φύλων μέσα στην οικογένεια



6. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ: ΦΥΛΟ

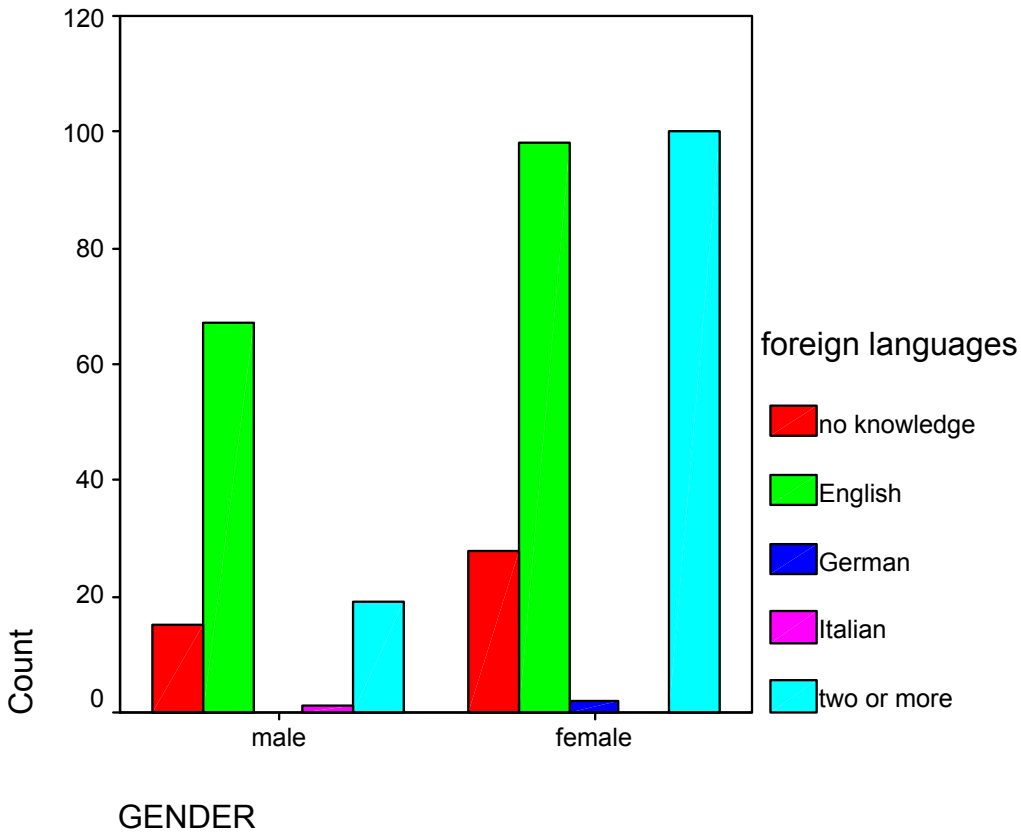
6.Α1. Φύλο και εκπαίδευση γονέων

Γράφημα 86



Γράφημα 87

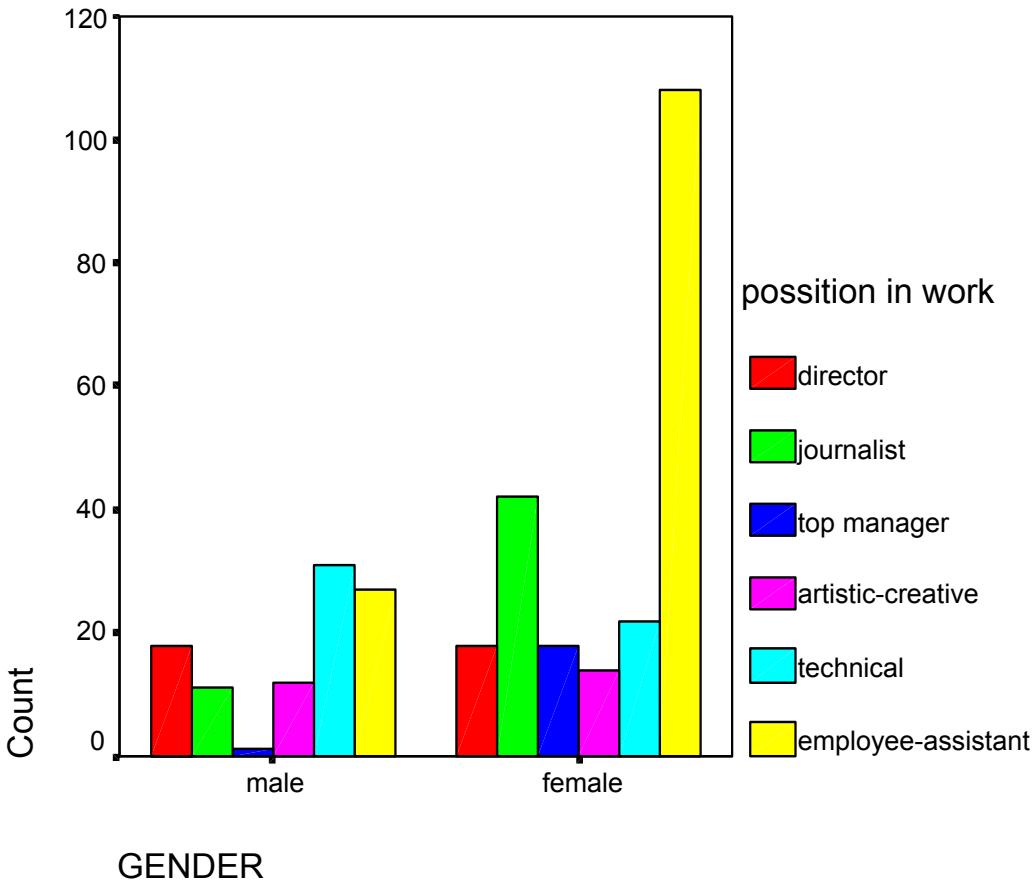
Γνώση ξένων γλωσσών μεταξύ αντρών και γυναικών



6.Β ΦΥΛΟ ΚΑΙ MANAGEMENT-ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

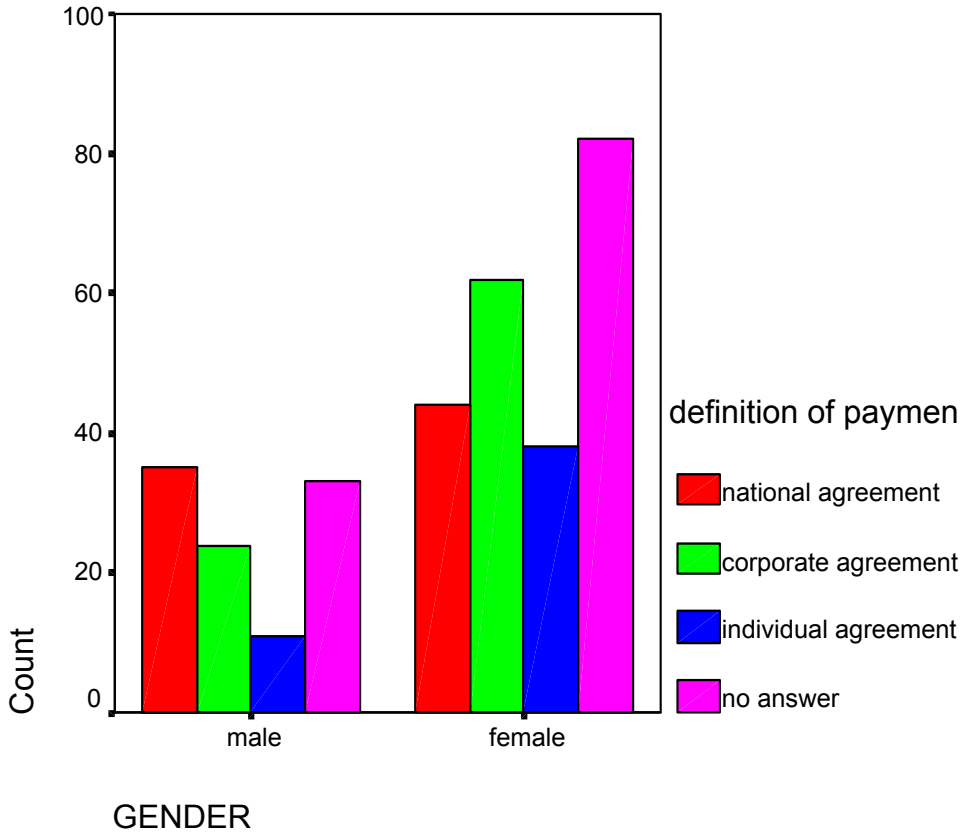
6.Β1 Φύλο και θέση στην επιχείρηση

Γράφημα 88



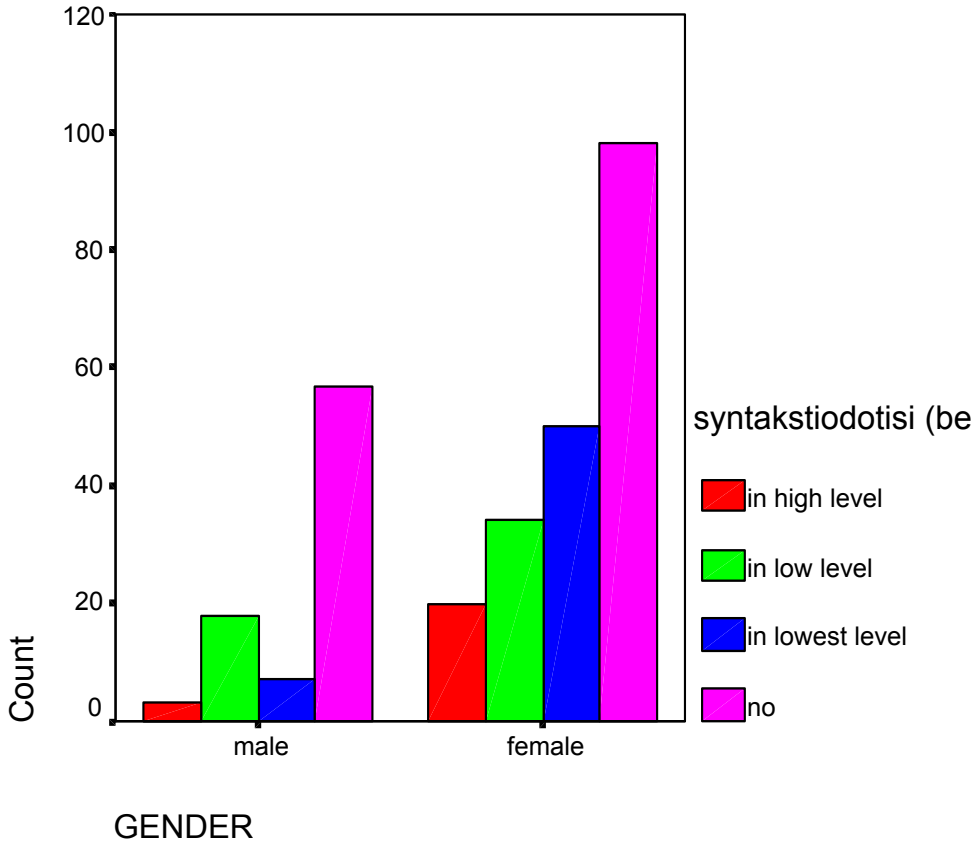
Γράφημα 89

Προσδιορισμός αμοιβών υπαλλήλων –βοηθών ανάμεσα στα δύο φύλα



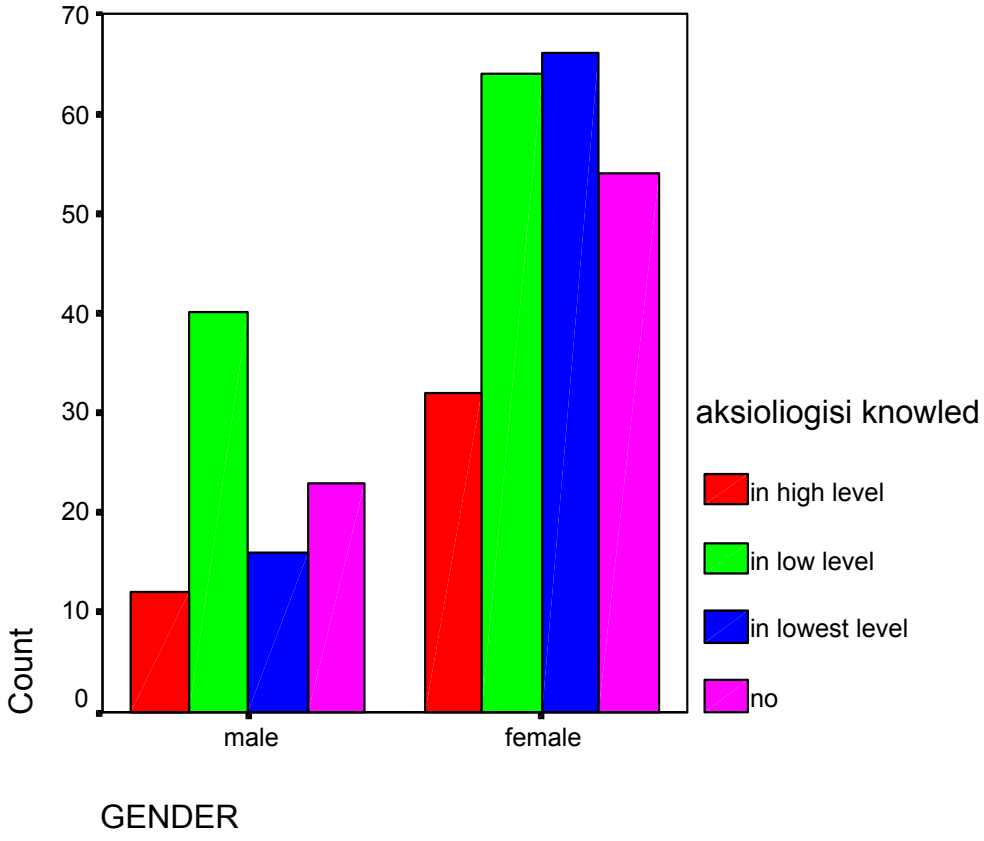
Γράφημα 90

Απόψεις αντρών και γυναικών περί διαφορών στην συνταξιοδότηση των δύο φύλων



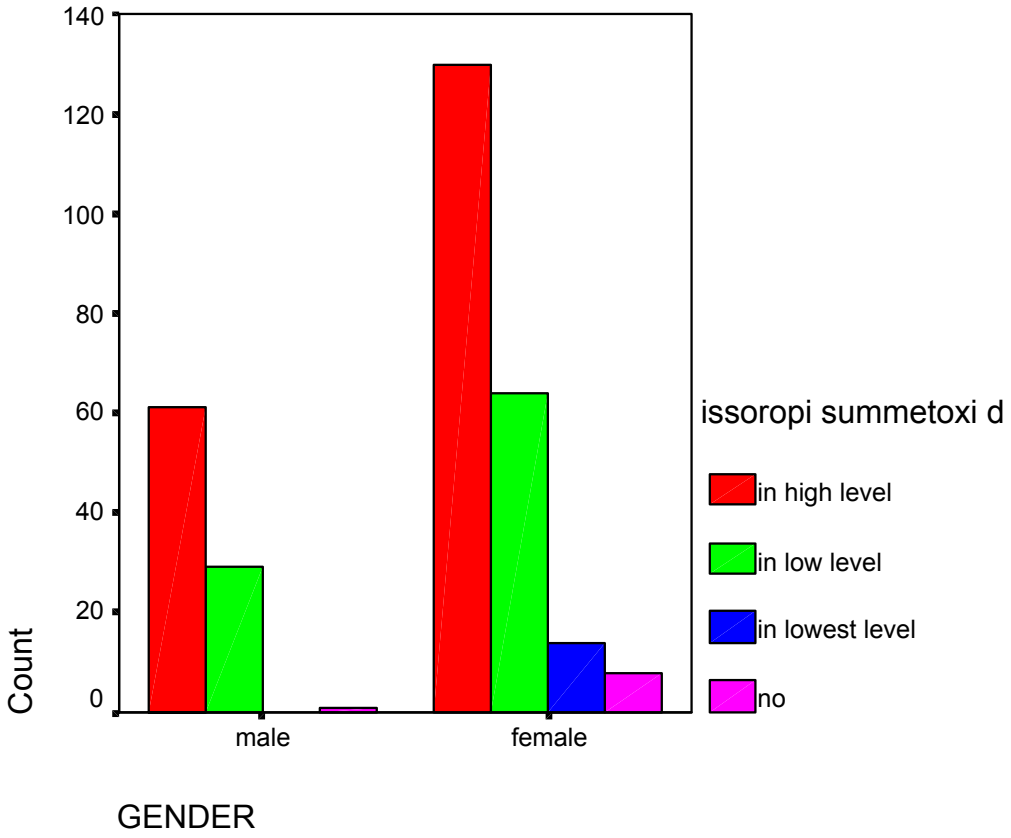
Γράφημα 91

Απόψεις αντρών και γυναικών σχετικά με τη σύνδεση επαγγελματικής κατάρτισης, εργασιακής αξιολόγησης και αμοιβών



Γράφημα 92

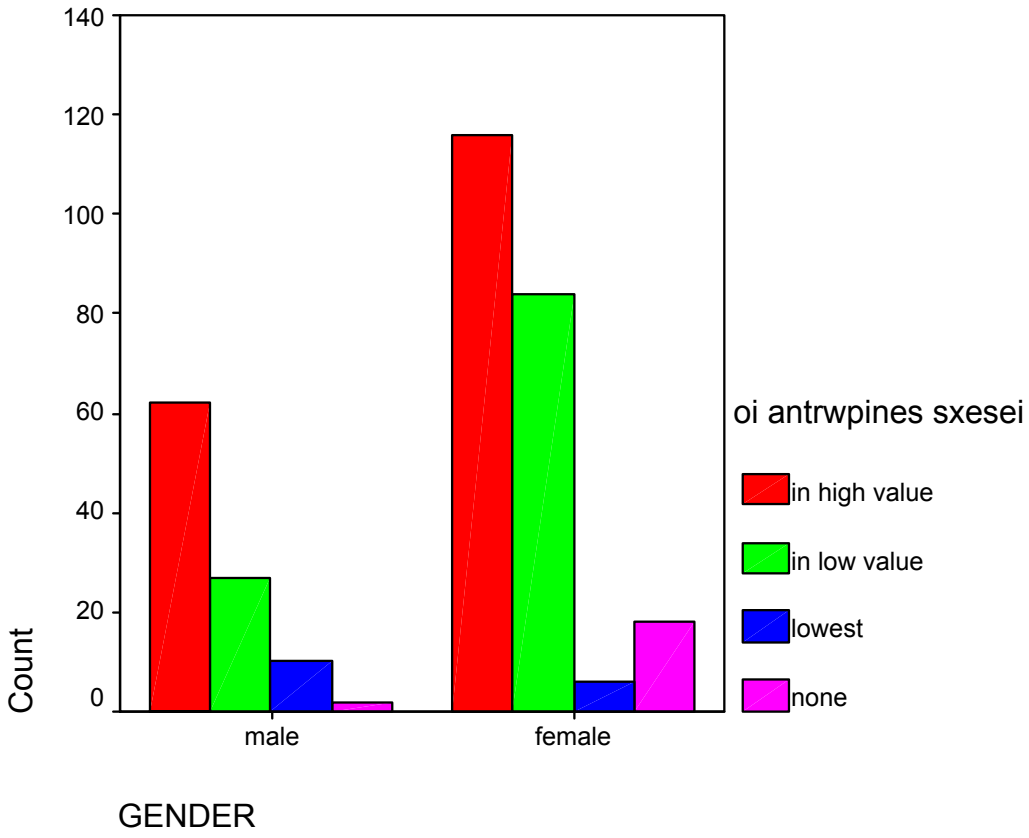
Απόψεις αντρών και γυναικών περί ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση που παρέχει η εταιρία



6.Γ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ- ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

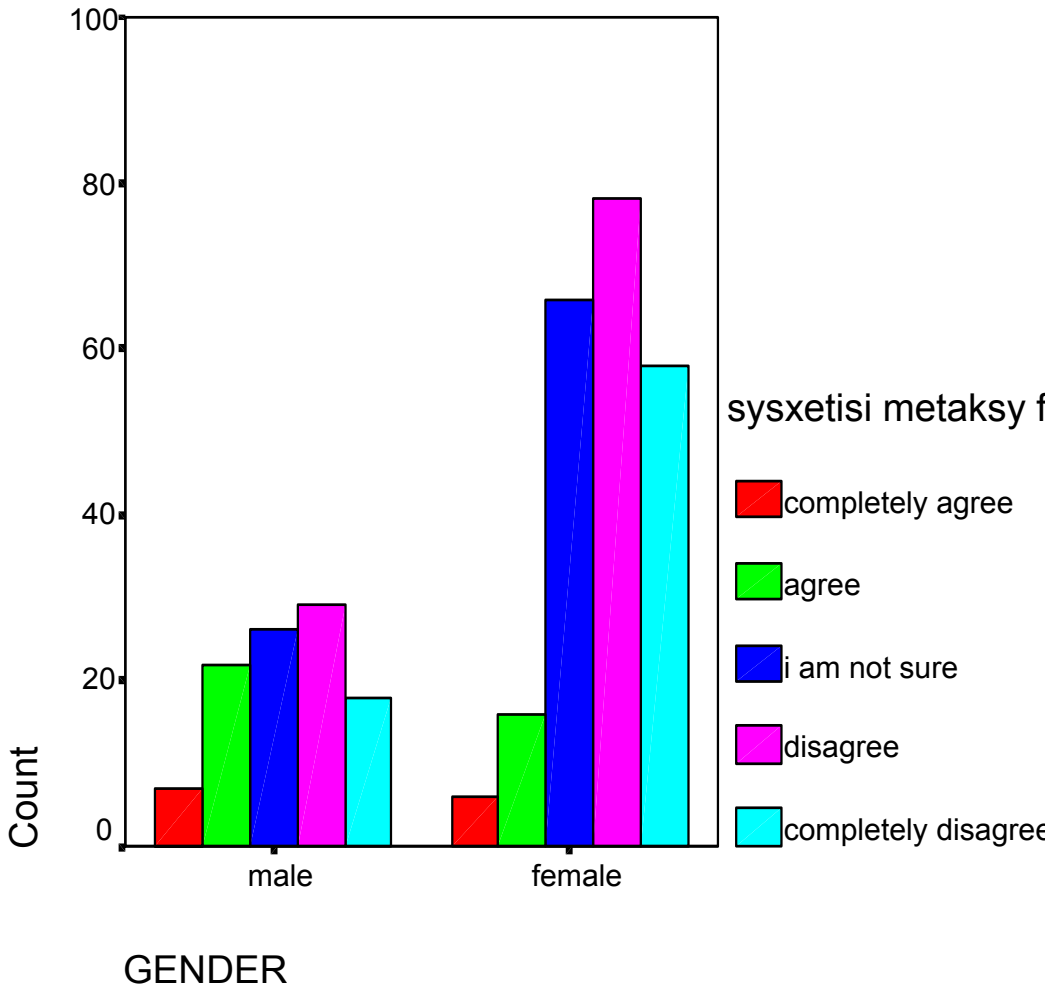
Γράφημα 93

Απόψεις αντρών και γυναικών για το κατά πόσο οι ανθρώπινες σχέσεις επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση



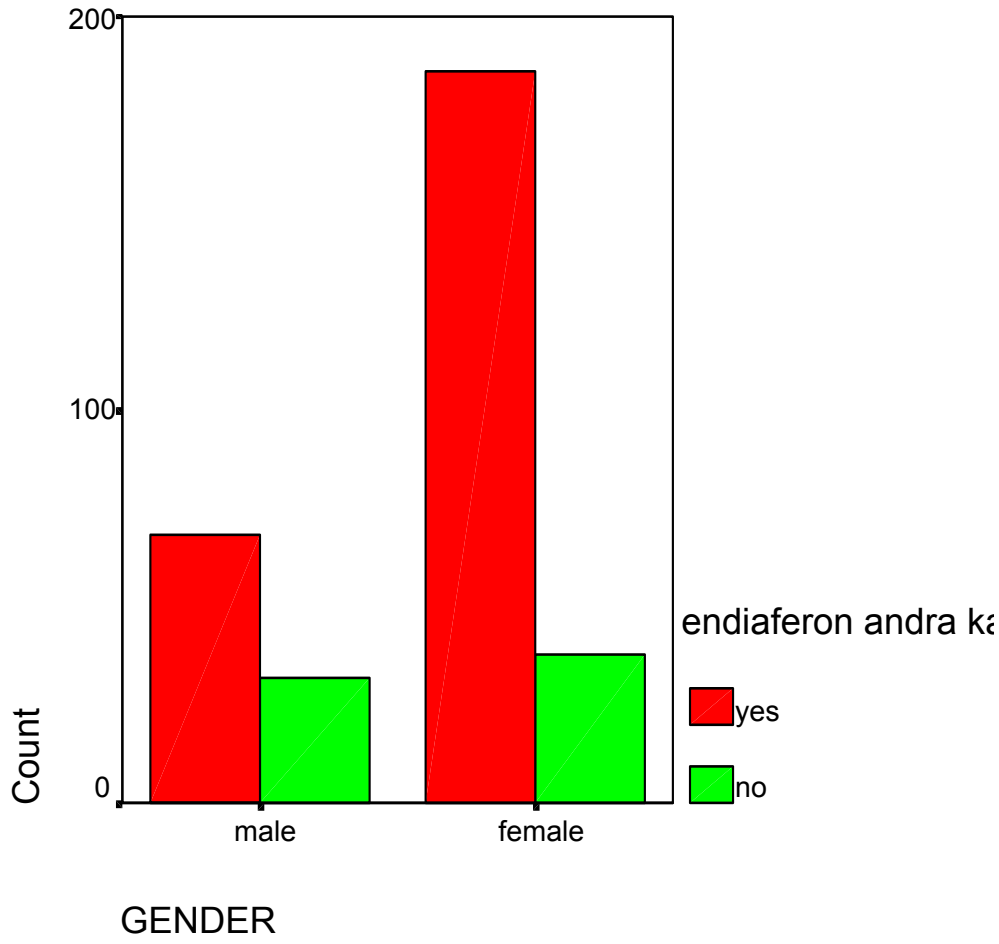
Γράφημα 94

Απόψεις ανδρών και γυναικών περί συσχέτισης φύλου-αποδοτικότητας



Γράφημα 95

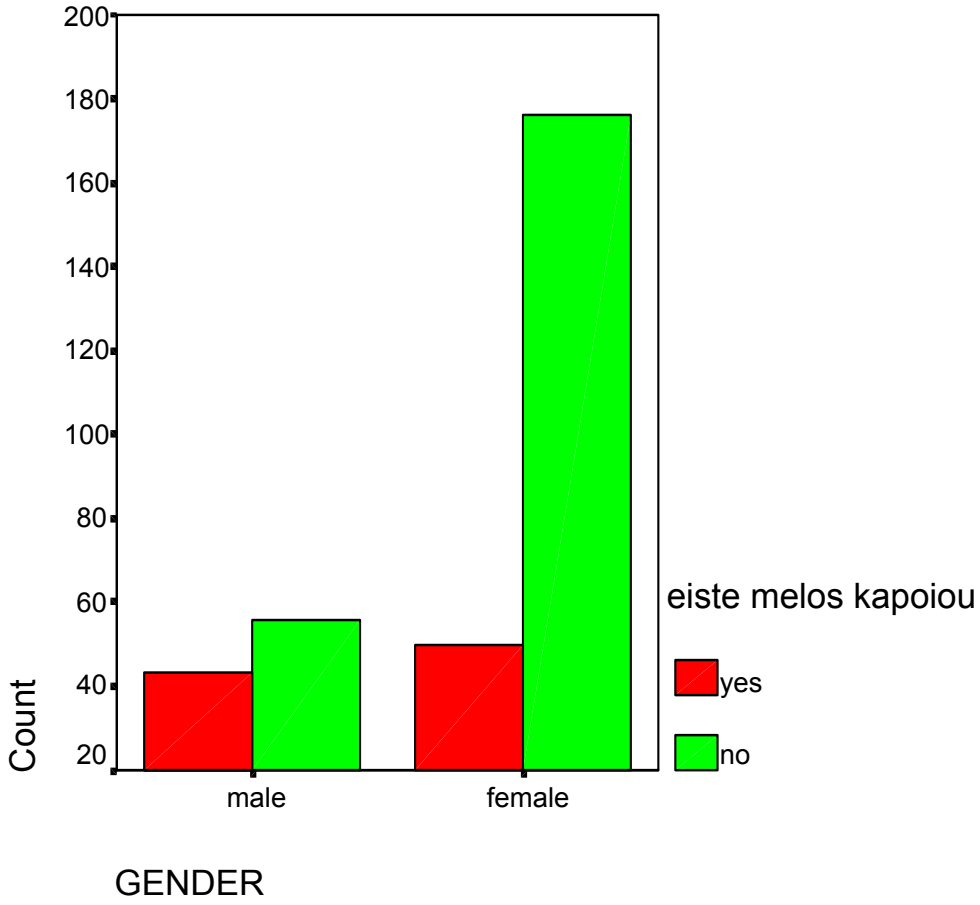
Απόψεις αντρών και γυναικών περί ενδιαφέρον των δύο φύλων για εξέλιξη σε διευθυντική θέση



6.Δ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

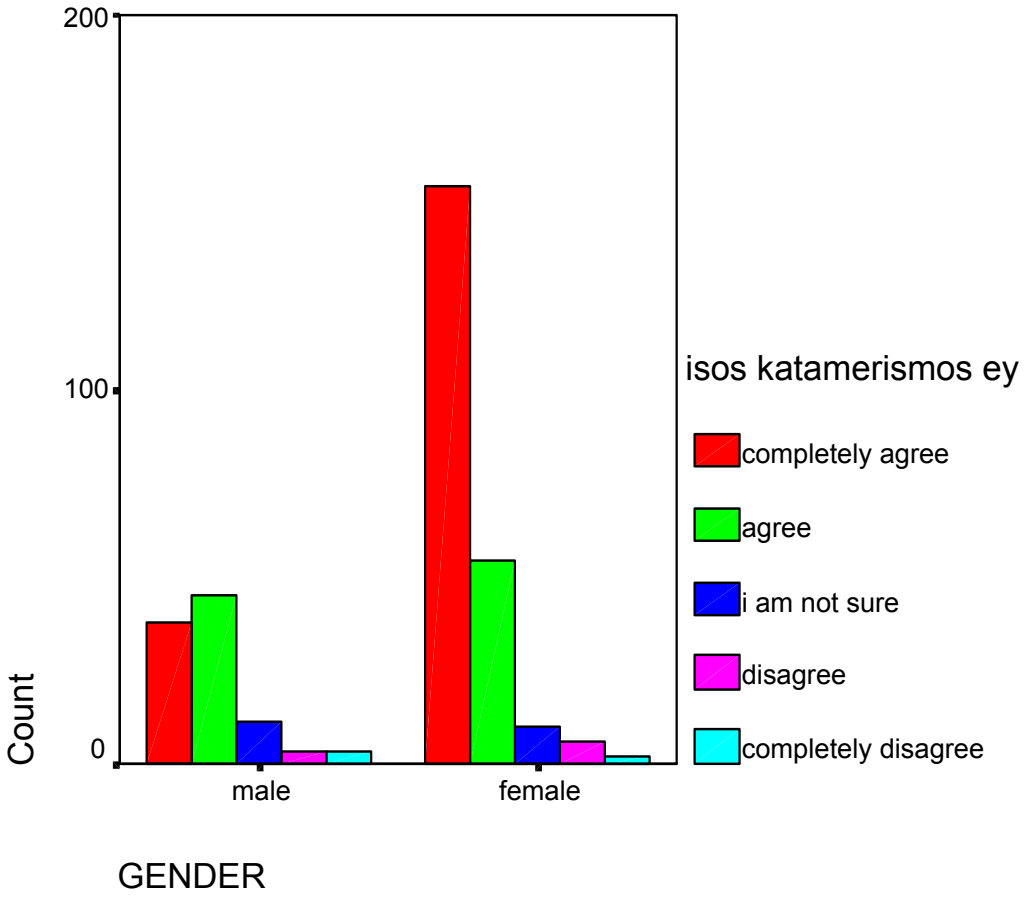
Γράφημα 96

Συμμετοχή αντρών και γυναικών σε πολιτιστικούς συλλόγους, σωματεία, ομάδες



Γράφημα 97

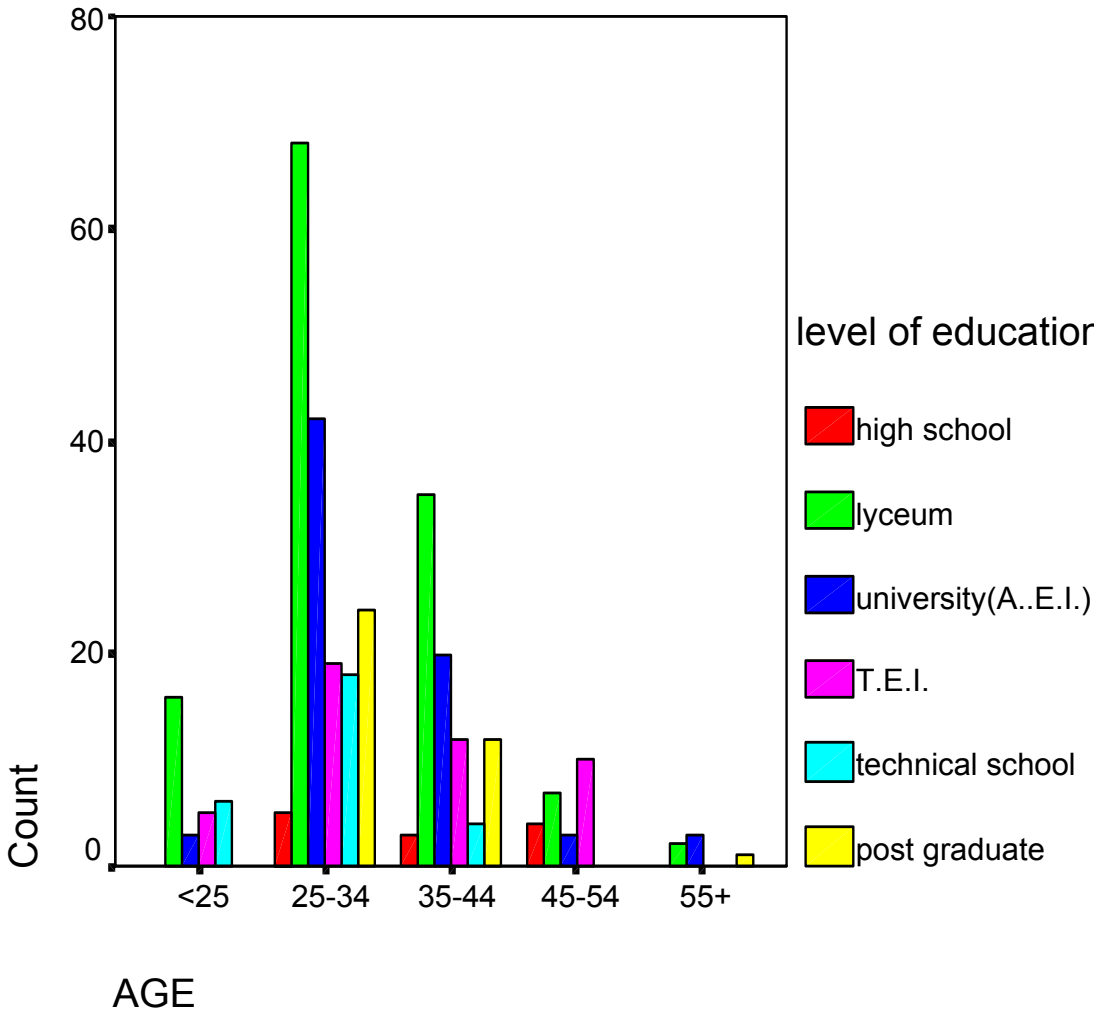
Απόψεις αντρών και γυναικών περί ανάγκης ίσου καταμερισμού ευθυνών μεταξύ των φύλων μέσα στην οικογένεια



7. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ: ΗΛΙΚΙΑ

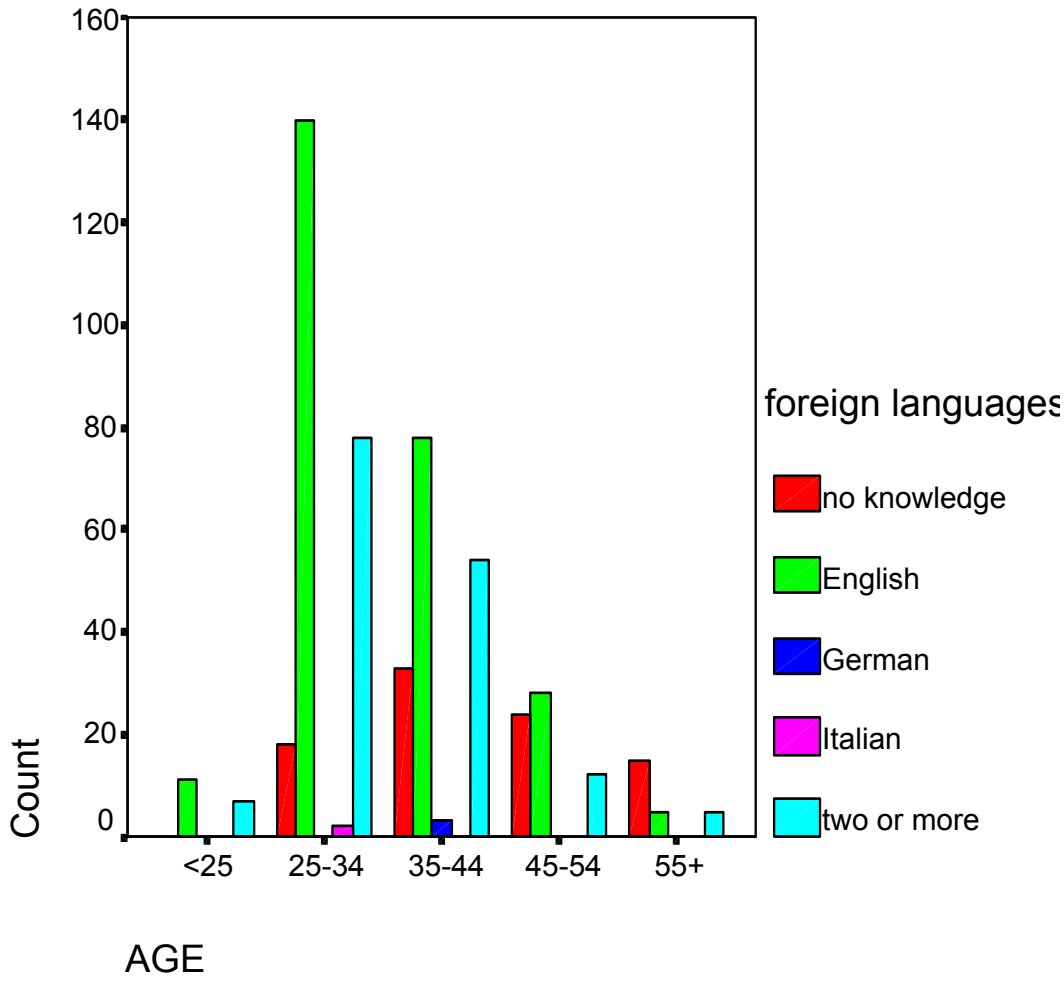
Γράφημα 98

Επίπεδο εκπαίδευσης μεταξύ ηλικιακών ομάδων



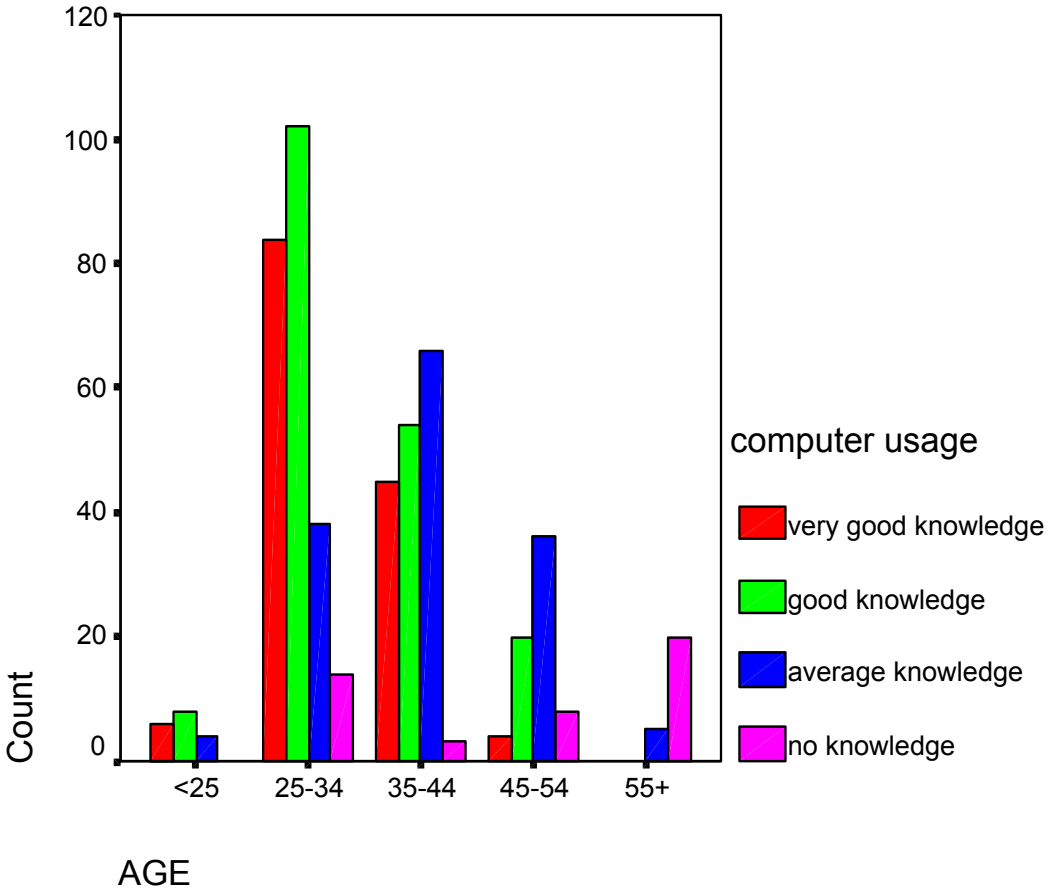
Γράφημα 99

Γνώση ξένων γλωσσών μεταξύ ηλικιακών ομάδων



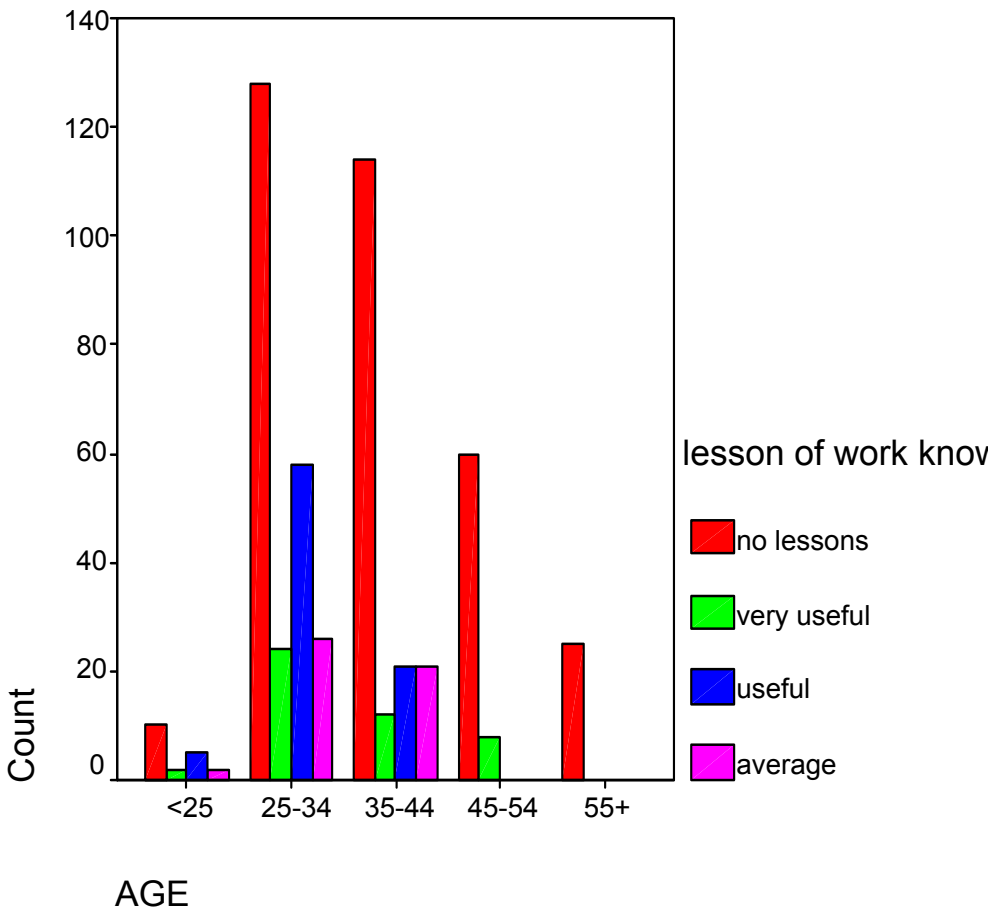
Γράφημα 100

Χρήση Η/Υ μεταξύ ηλικιακών ομάδων



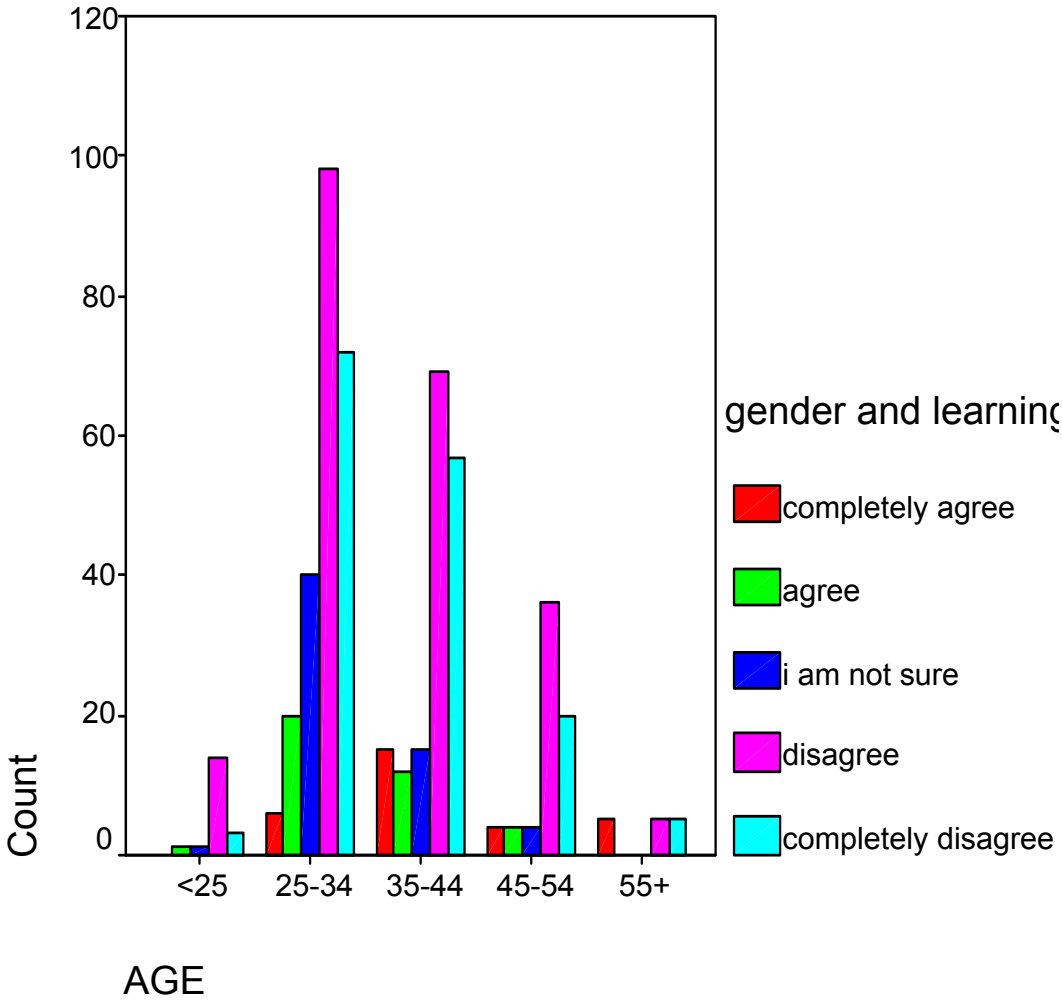
Γράφημα 101

Παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης μεταξύ ηλικιακών ομάδων



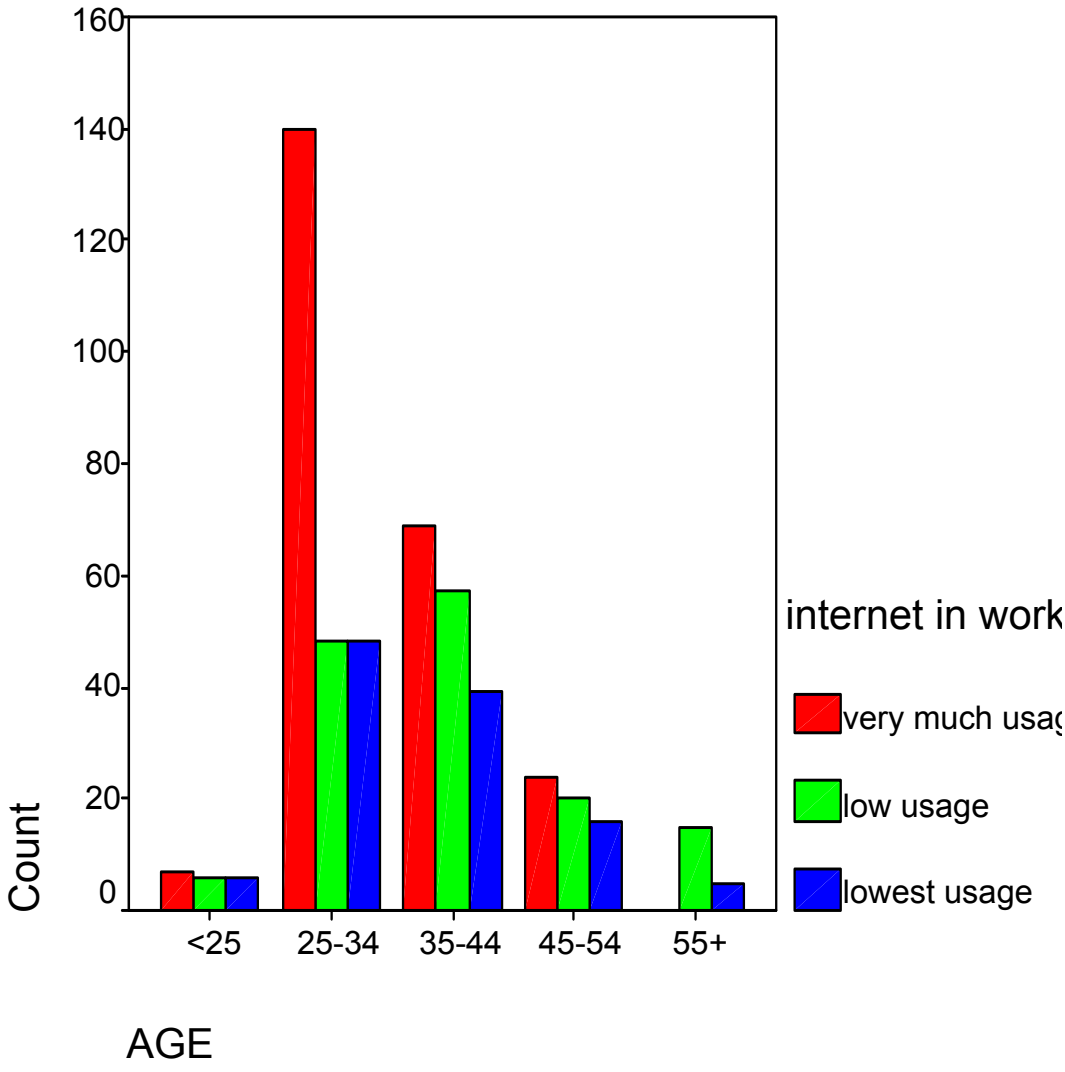
Γράφημα 102

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για το ρόλο του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών



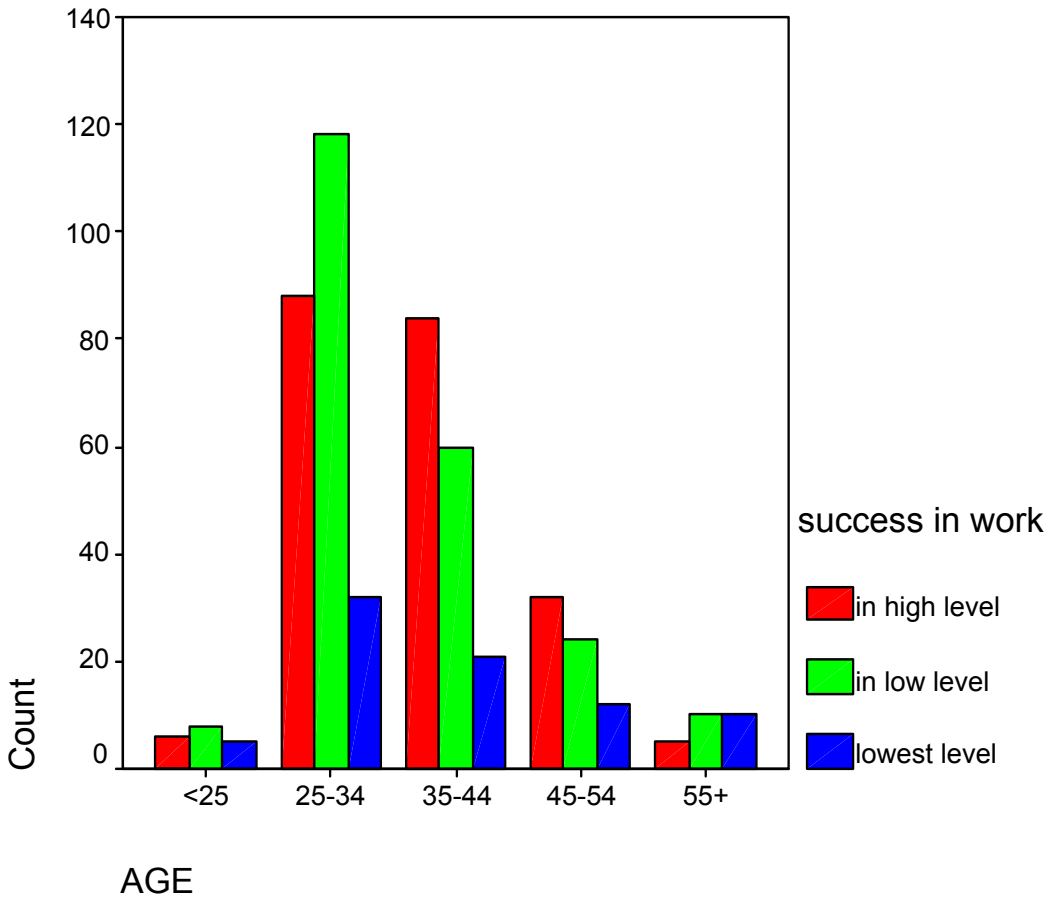
Γράφημα 103

Χρήση του Διαδικτύου για πληροφόρηση στον εργασιακό χώρο, μεταξύ ηλικιακών ομάδων



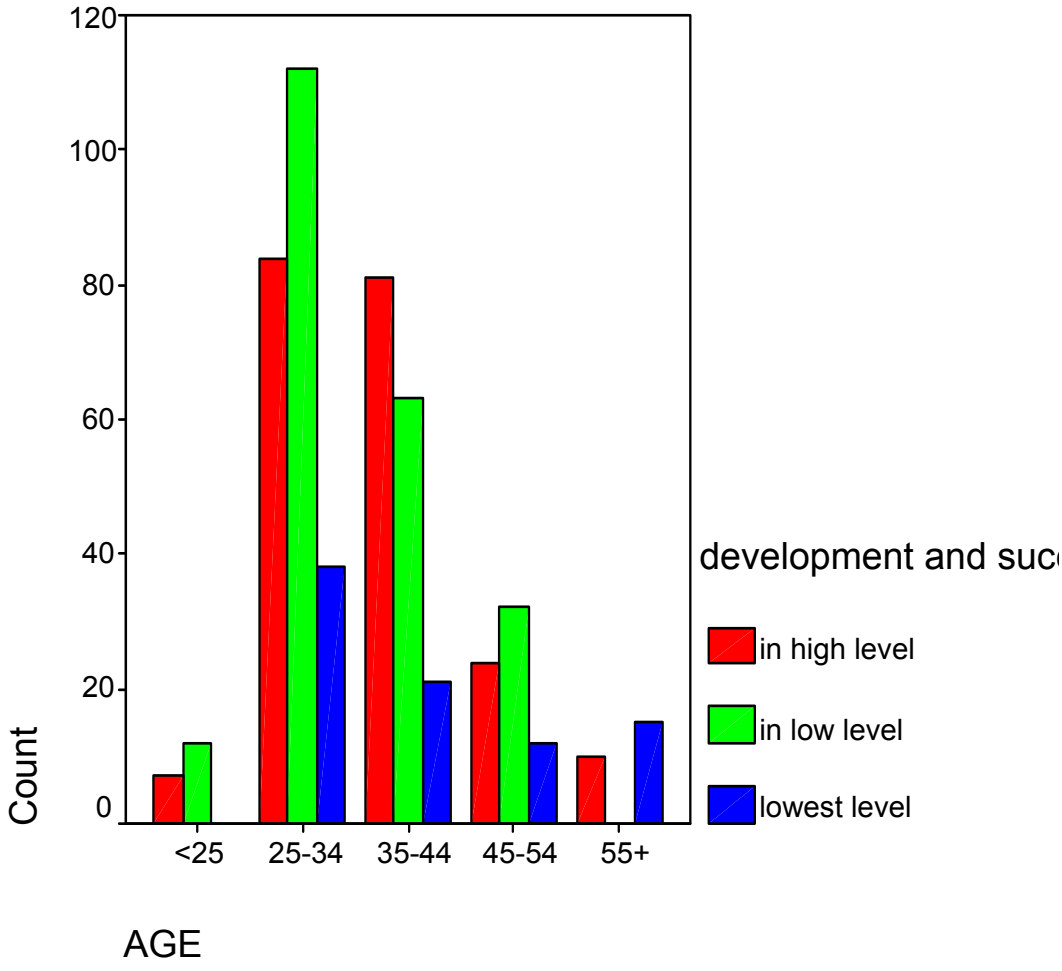
Γράφημα 104

Εκπλήρωση επαγγελματικών προσδοκιών μεταξύ ηλικιακών ομάδων



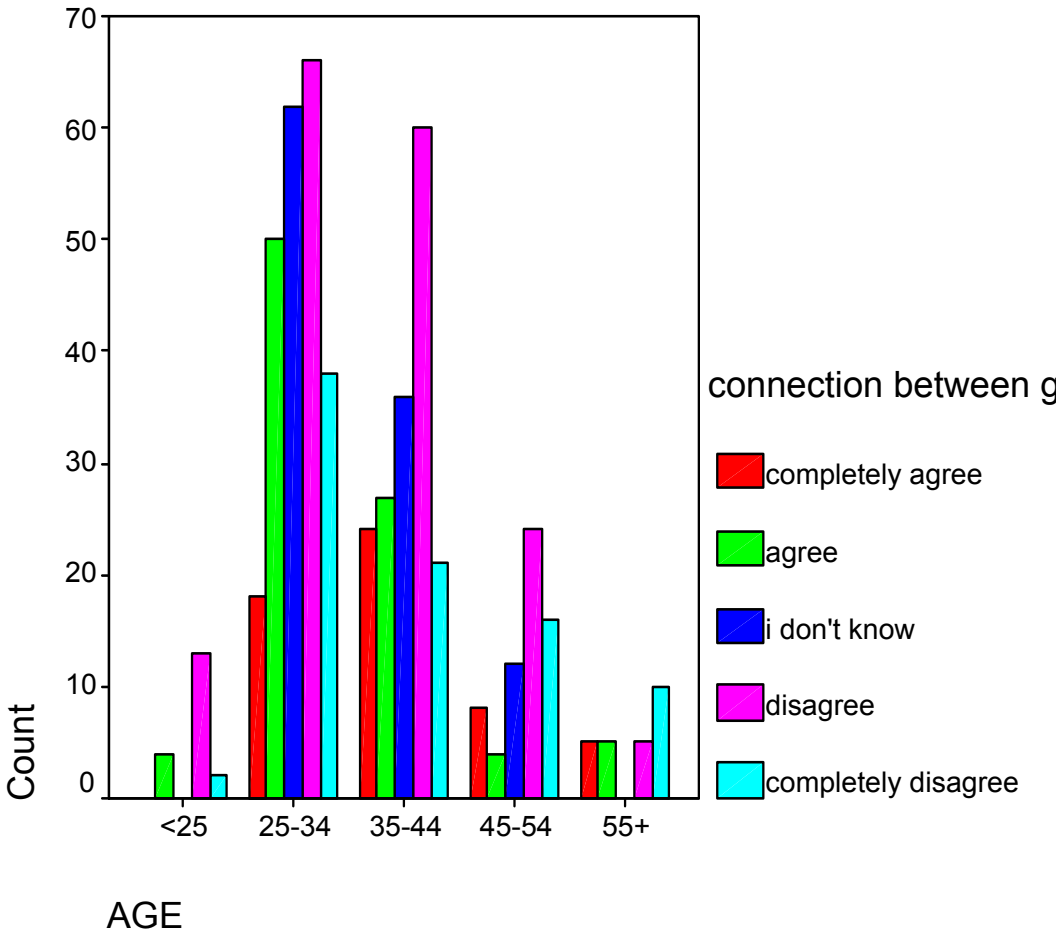
Γράφημα 105

Εκπλήρωση προσδοκιών για εξέλιξη στον εργασιακό χώρο, μεταξύ ηλικιακών ομάδων



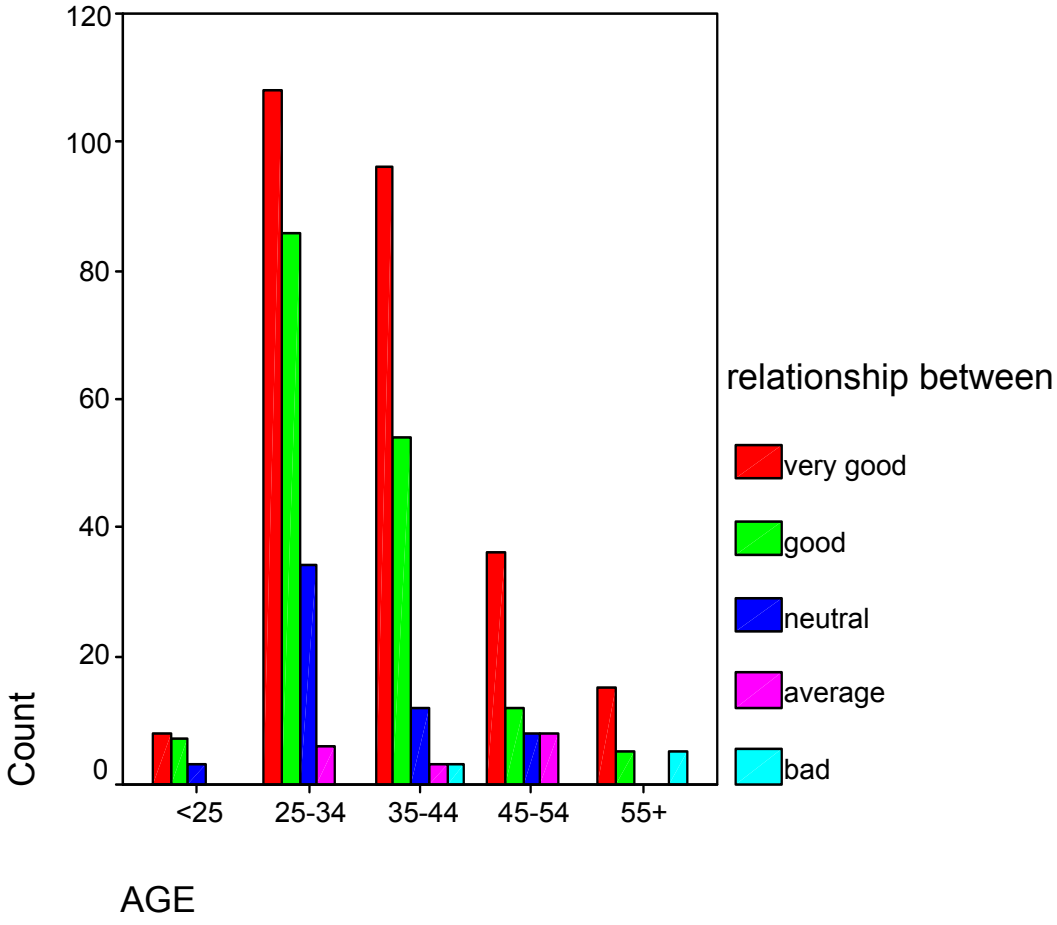
Γράφημα 106

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για τον ρόλο του φύλου στην εργασιακή εξέλιξη



Γράφημα 107

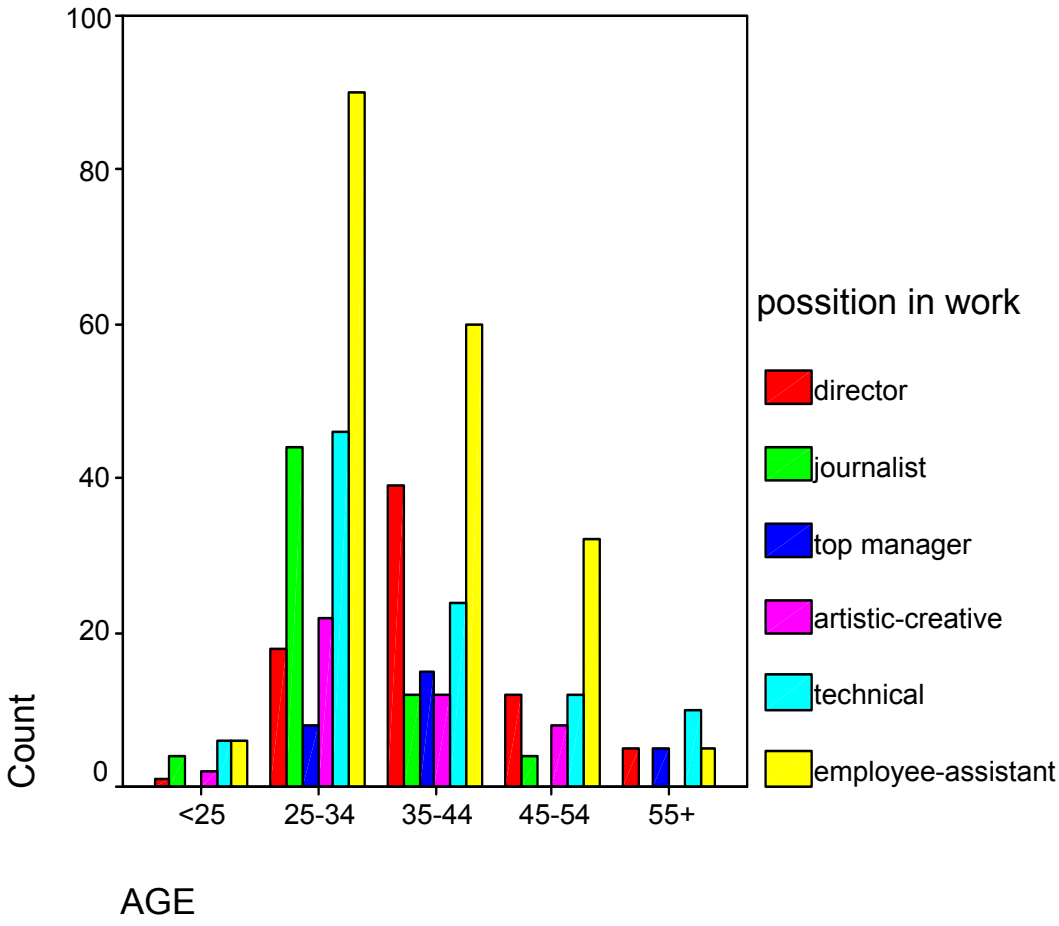
Σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους, μεταξύ ηλικιακών ομάδων



7.Β ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ MANAGEMENT/ΠΡΟΦΙΛ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

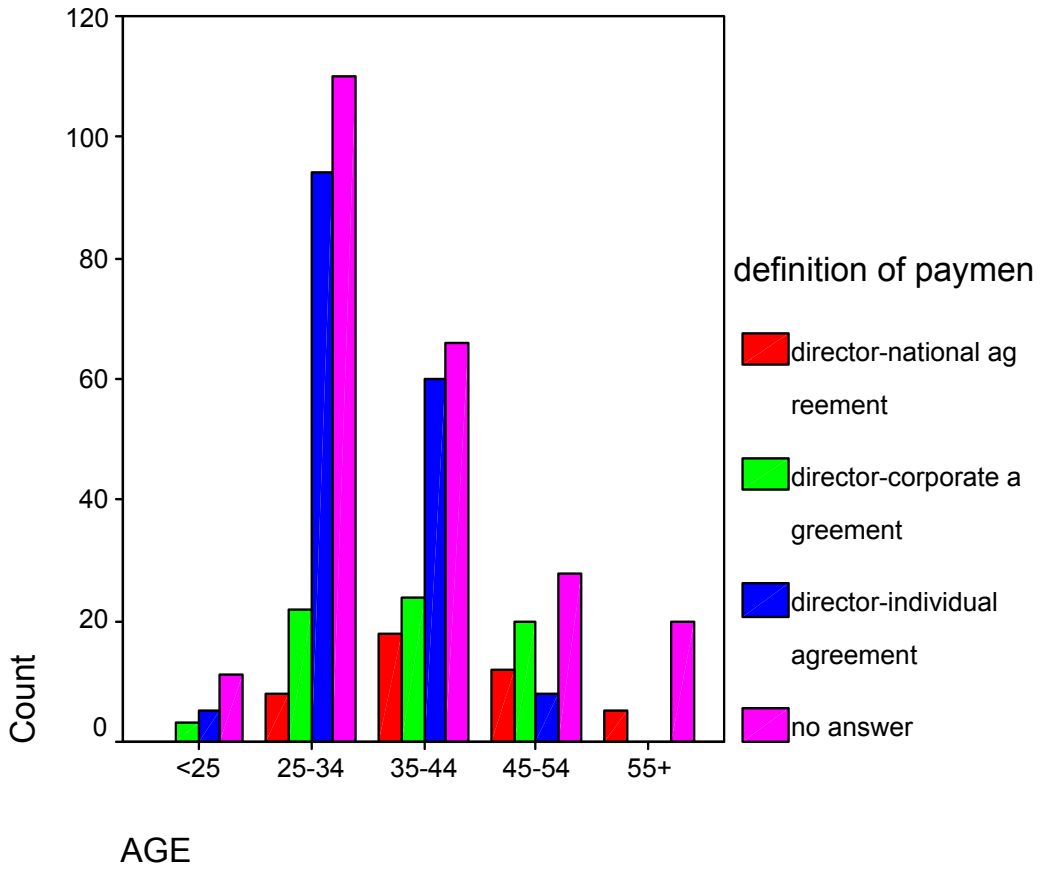
Γράφημα 108

Ηλικιακές ομάδες και Θέση στην επιχείρηση



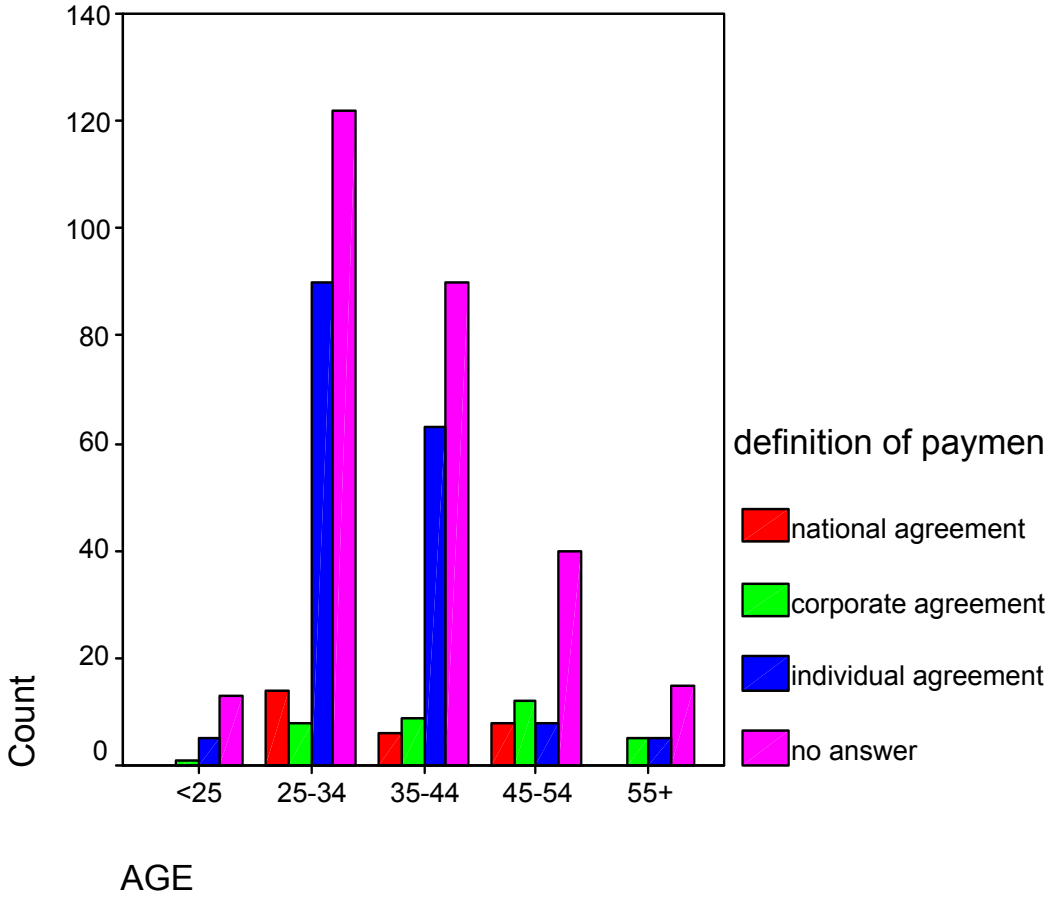
Γράφημα 109

Προσδιορισμός αμοιβών Διευθυντών/Προϊσταμένων, μεταξύ ηλικιακών ομάδων



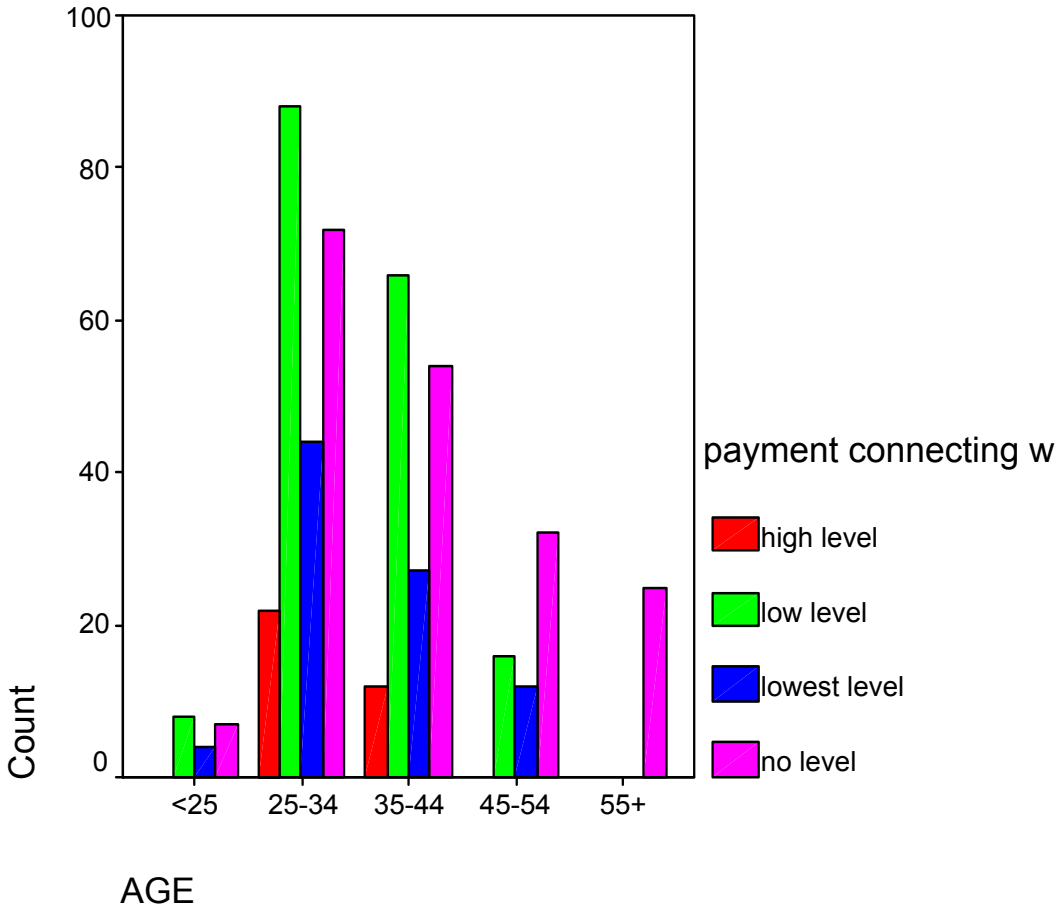
Γράφημα 110

Προσδιορισμός αμοιβών ανωτέρων στελεχών, μεταξύ ηλικιακών ομάδων



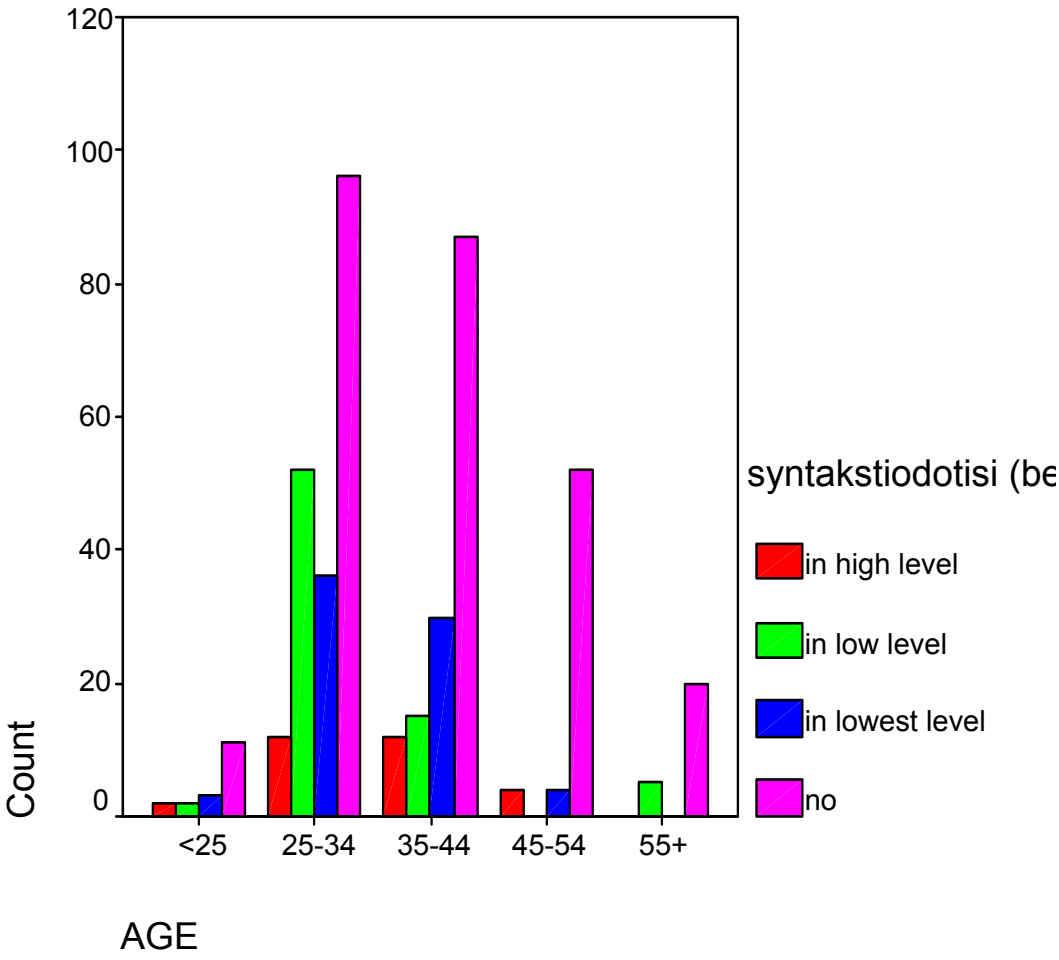
Γράφημα 111

Απόψεις ηλικιακών ομάδων περί σύνδεσης εργασιακής απόδοσης και τρόπου αμοιβής



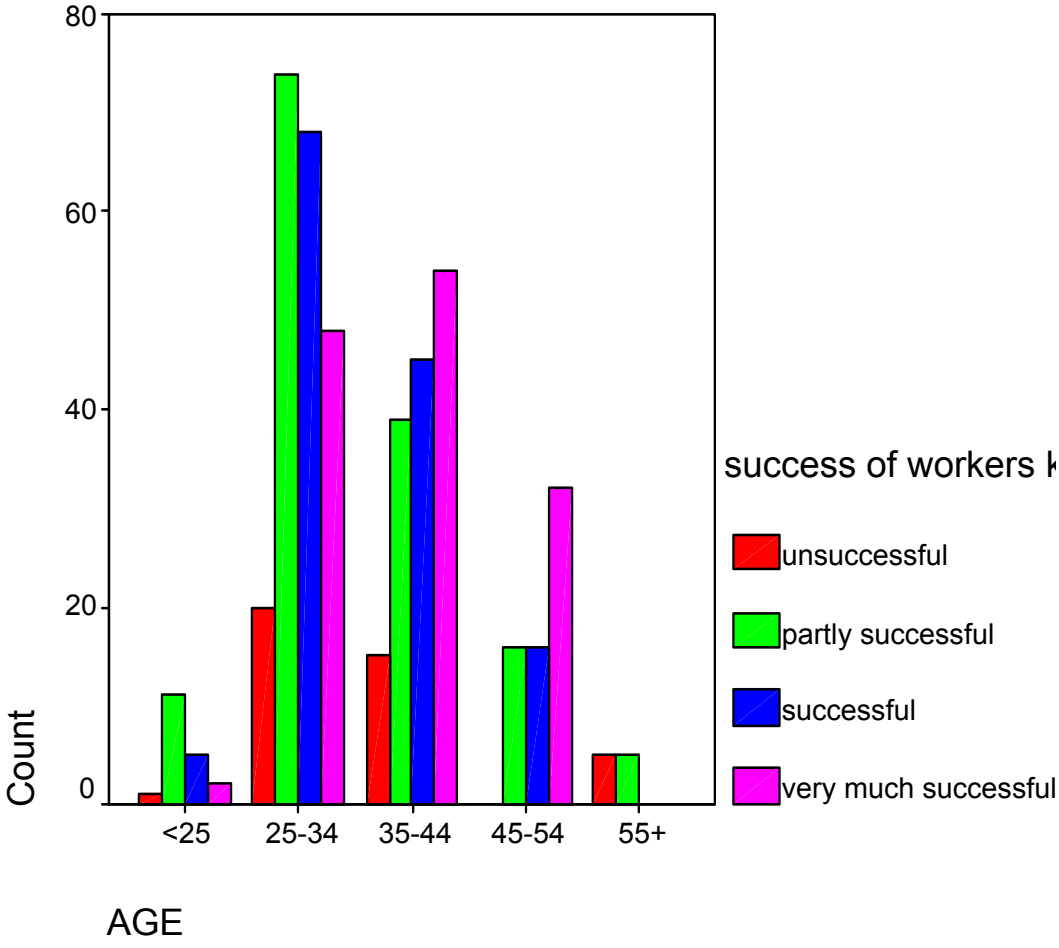
Γράφημα 112

Απόψεις ηλικιακών ομάδων ,περί διαφορών στη συνταξιοδότηση των δύο φύλων



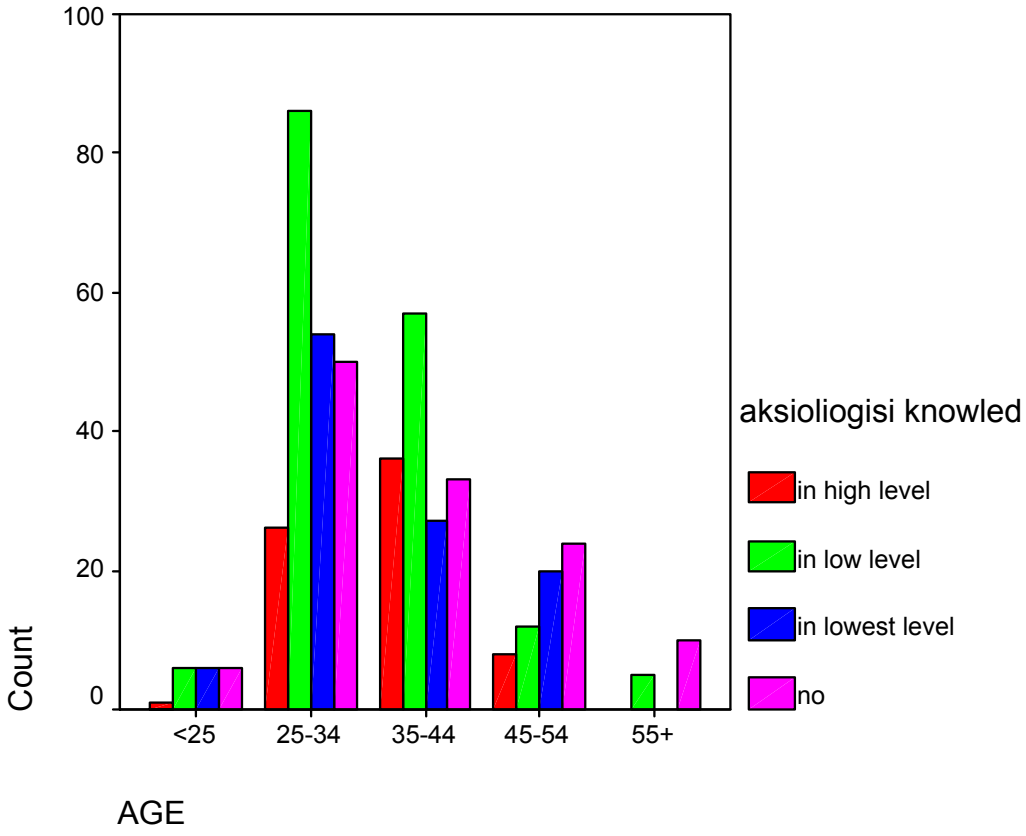
Γράφημα 113

Απόψεις ηλικιακών ομάδων περί αποτελεσματικότητας της κατάρτισης των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε.



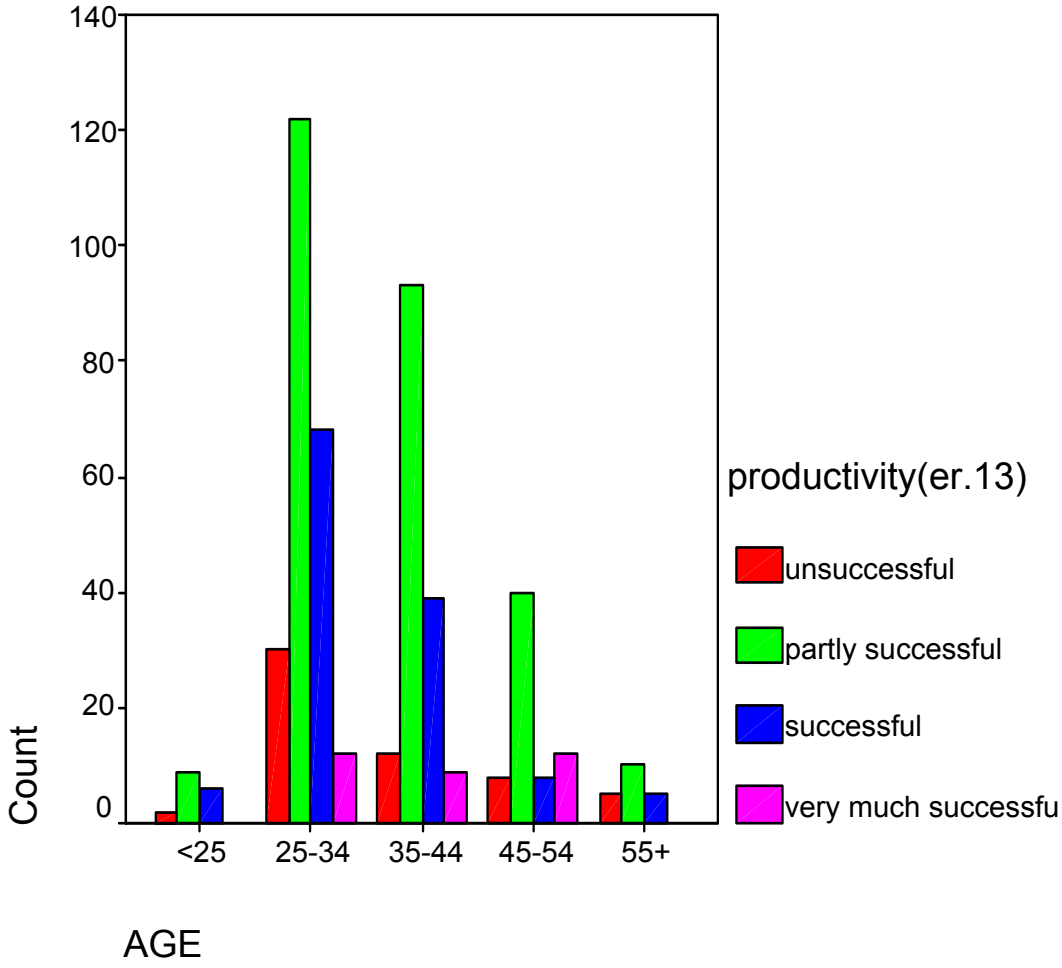
Γράφημα 114

Απόψεις ηλικιακών ομάδων περί σύνδεσης μεταξύ εργασιακής απόδοσης, αμοιβών και αξιολόγησης



Γράφημα 115

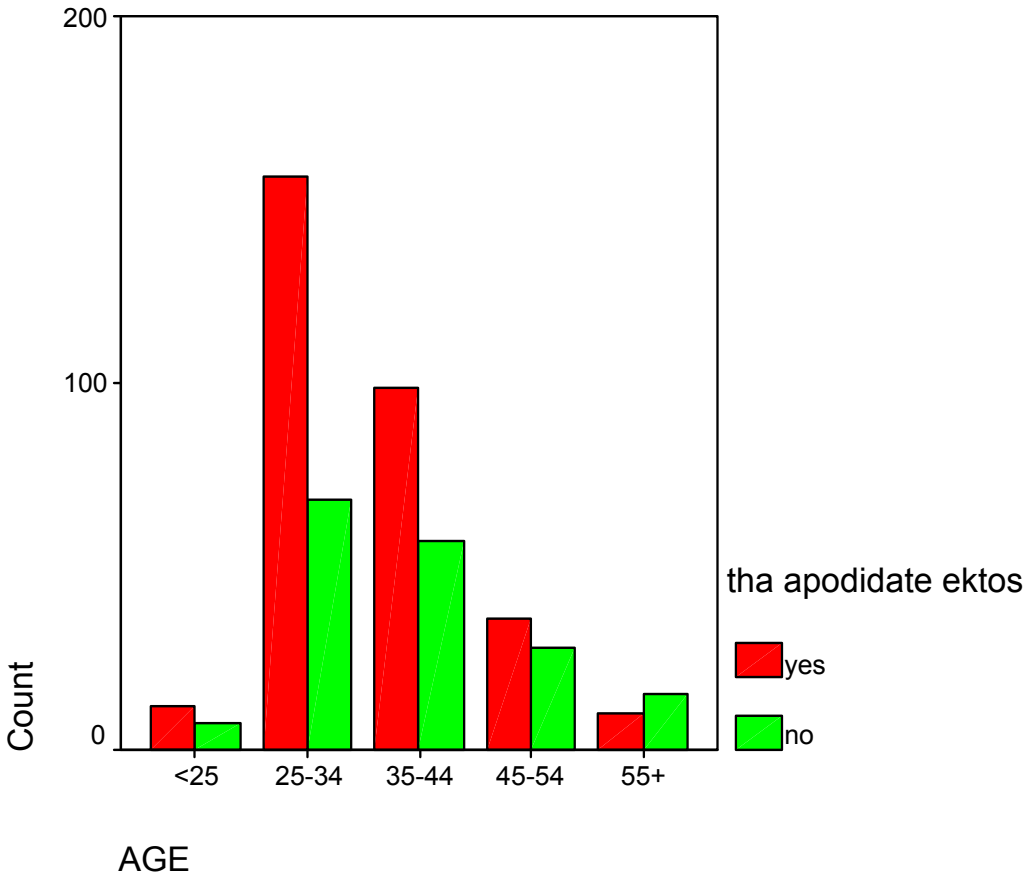
Απόψεις ηλικιακών ομάδων για την αποτελεσματικότητα του τρόπου στελέχωσης των επιχειρήσεων



7.Γ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ-ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

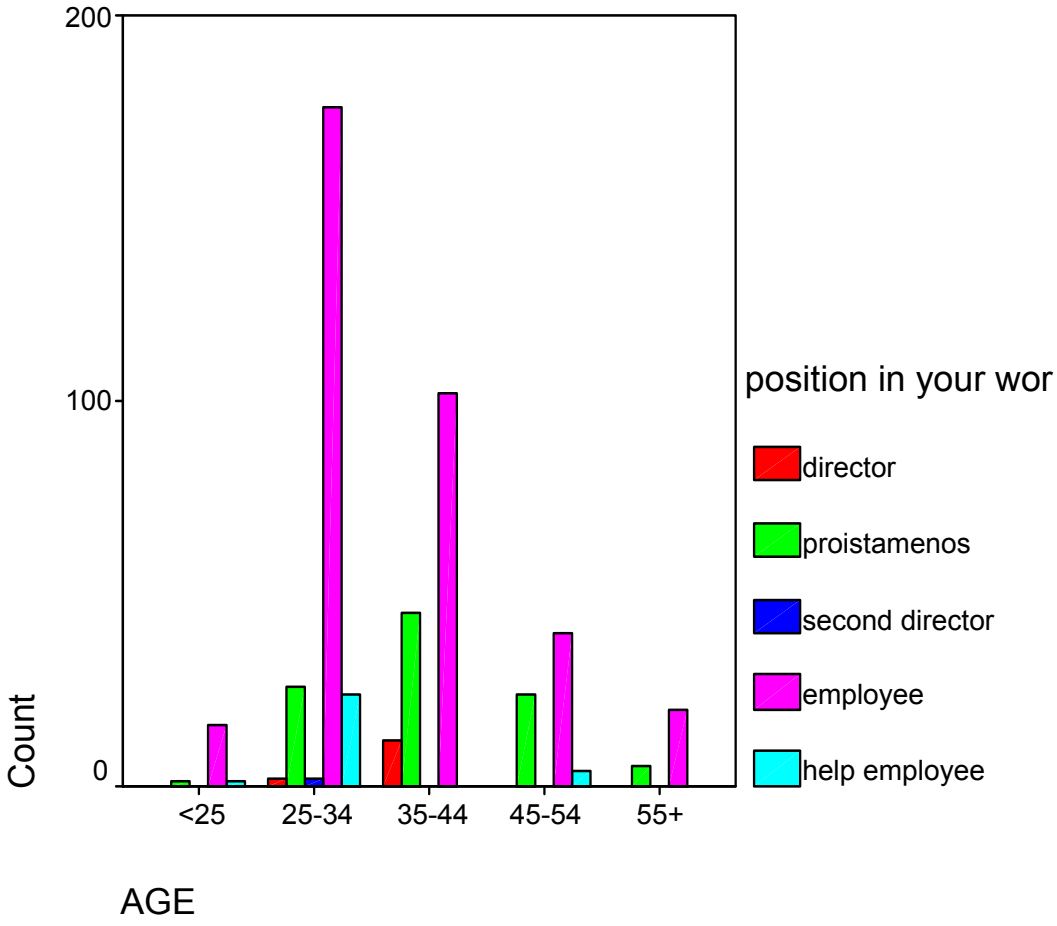
Γράφημα 116

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για εργασιακή απόδοση εκτός χώρου Μ.Μ.Ε.



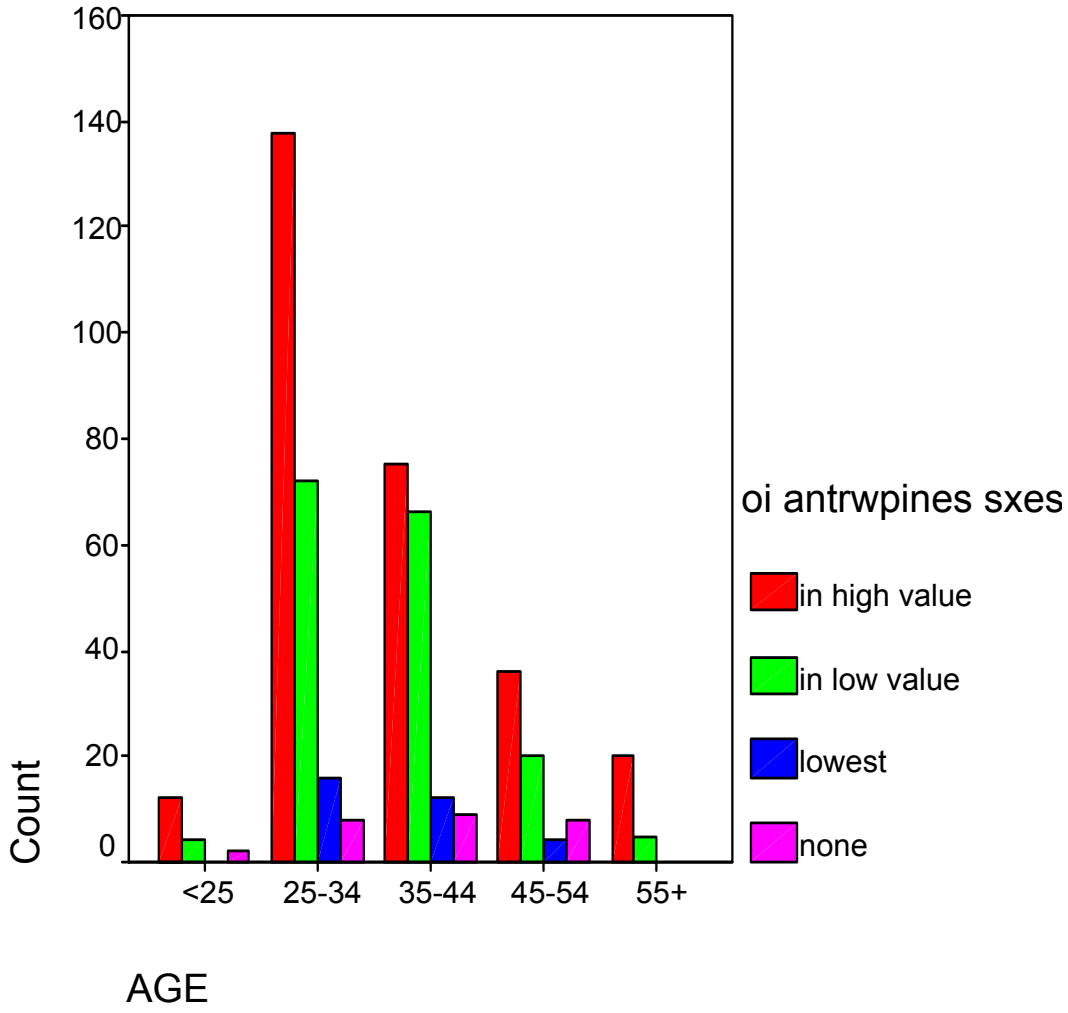
Γράφημα 117

Ηλικιακές ομάδες και θέση στην επιχείρηση



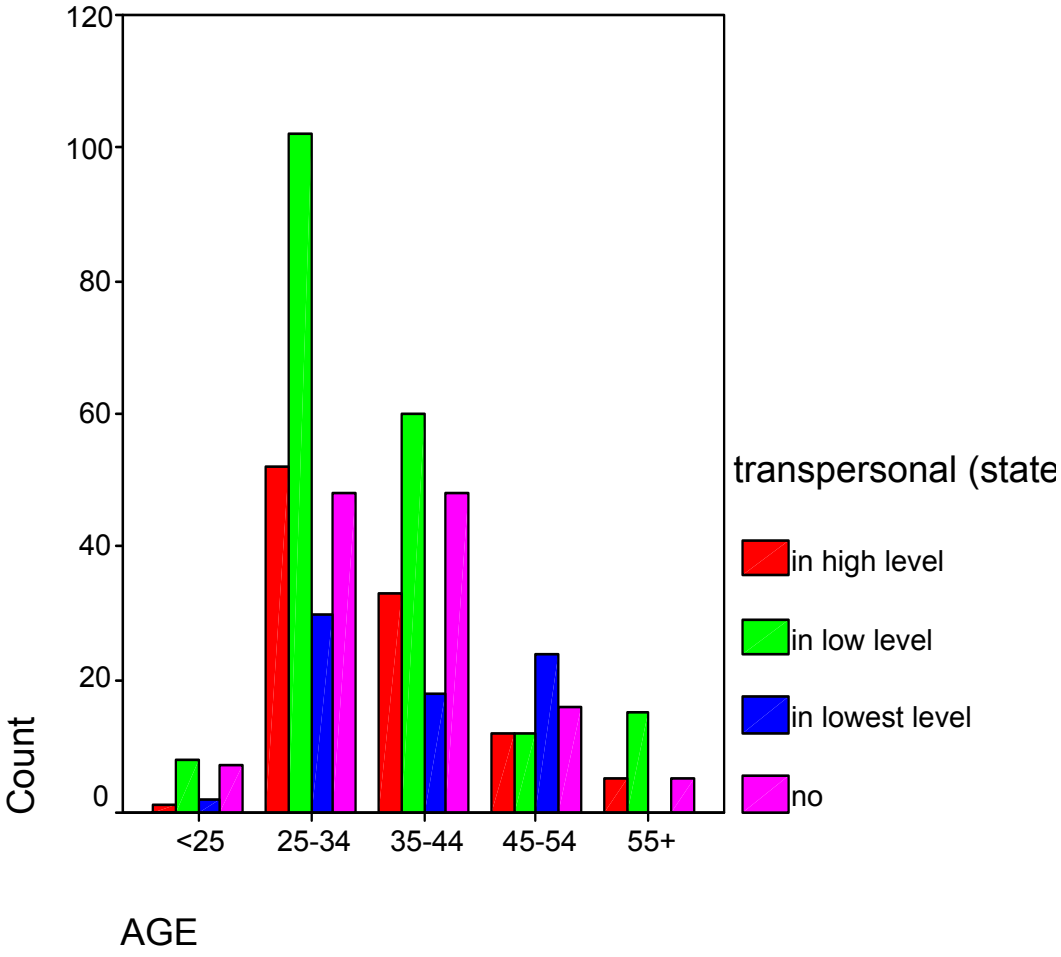
Γράφημα 118

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για την επιρροή των ανθρωπίνων σχέσεων στην εργασιακή απόδοση



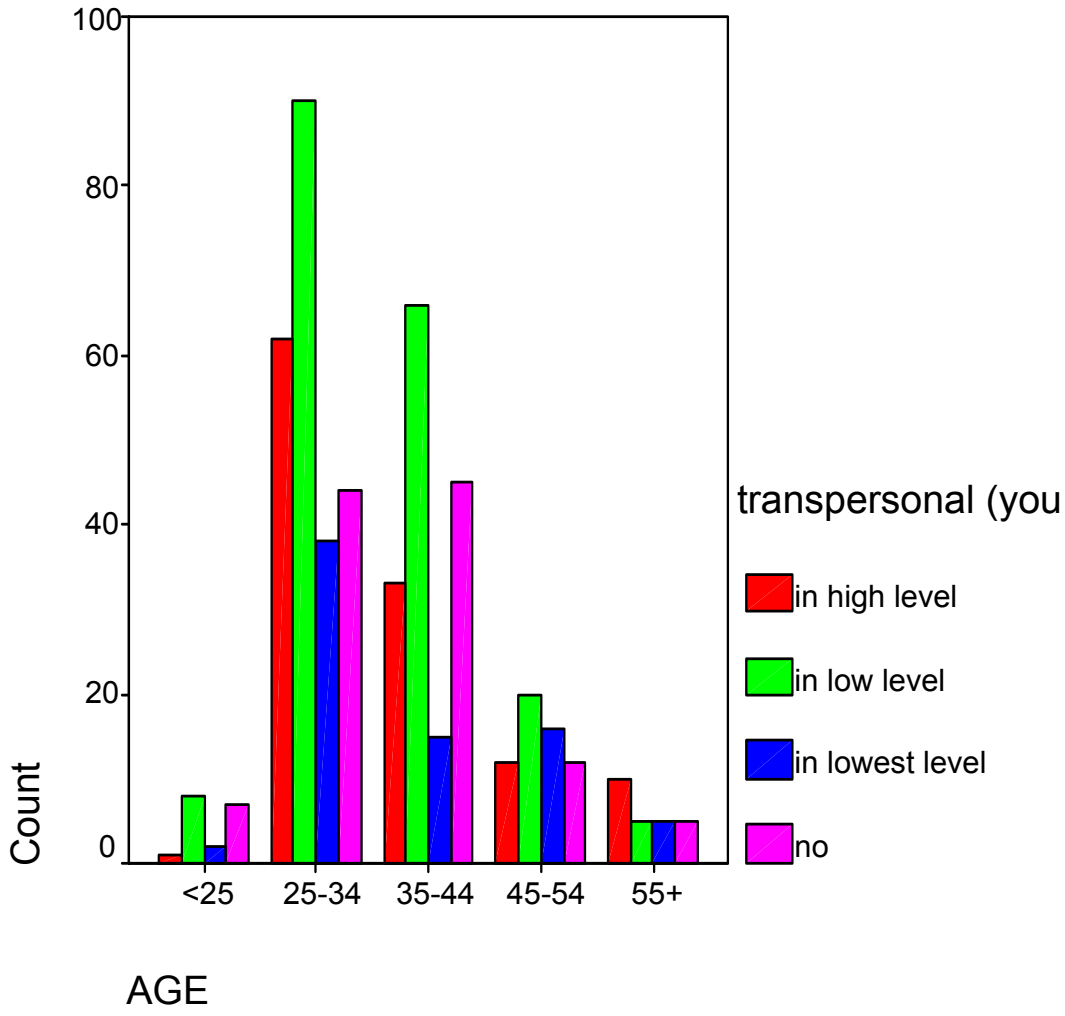
Γράφημα 119

Επιρροή διαφυλικών σχέσεων στην εργασία, μεταξύ ηλικιακών ομάδων



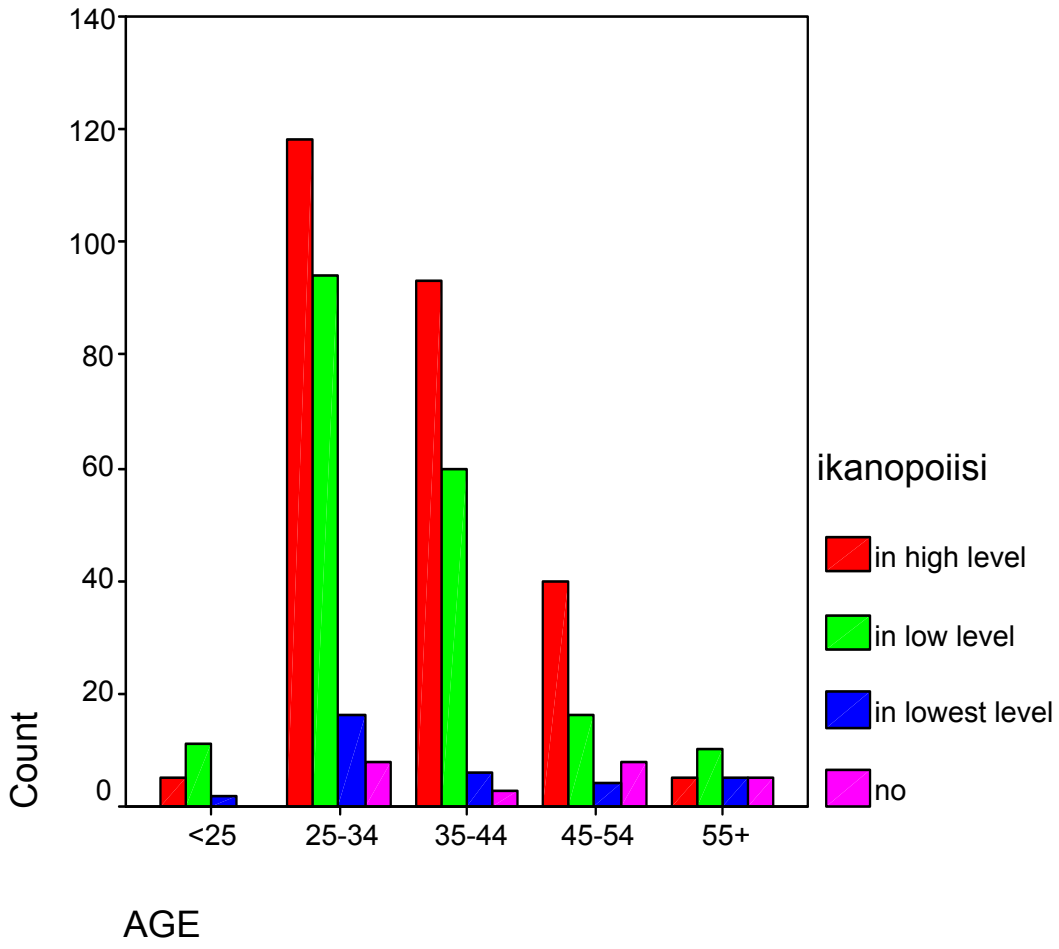
Γράφημα 120

Επιρροή διαφυλικών σχέσεων στη στάση του ατόμου, μεταξύ ηλικιακών ομάδων.



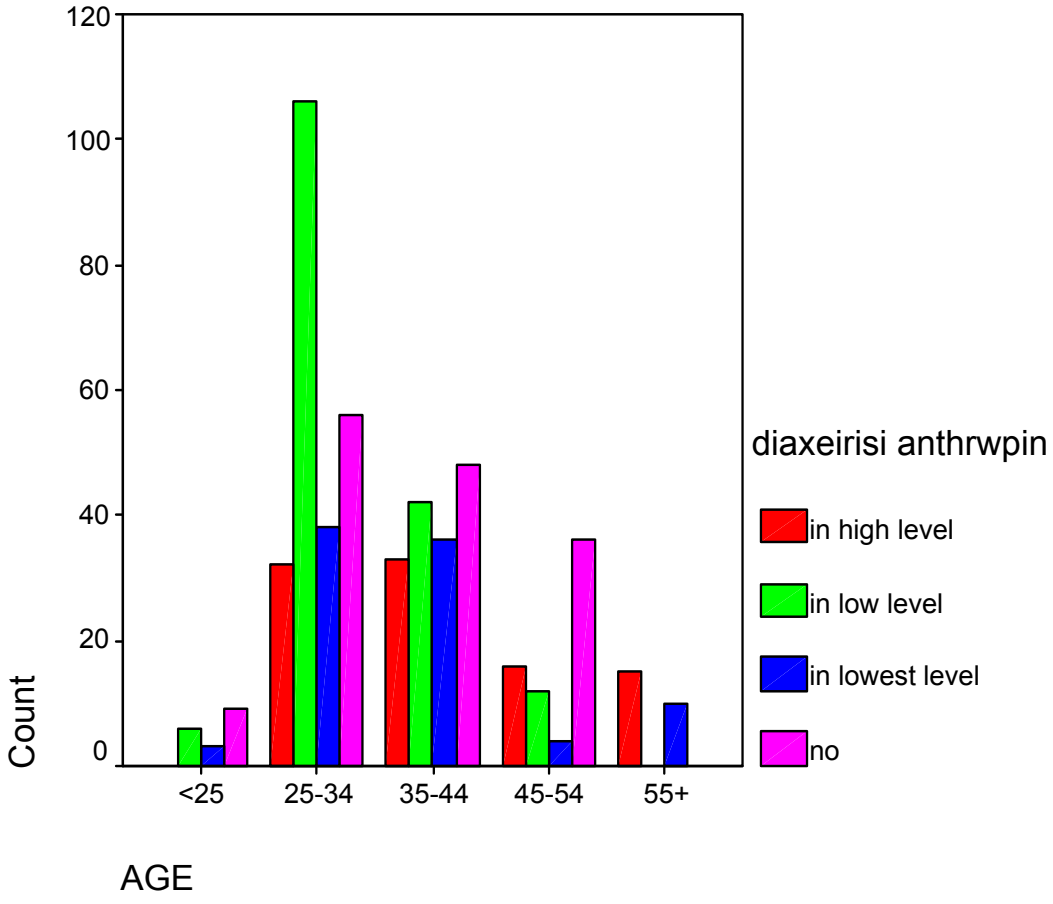
Γράφημα 121

Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ ηλικιακών ομάδων



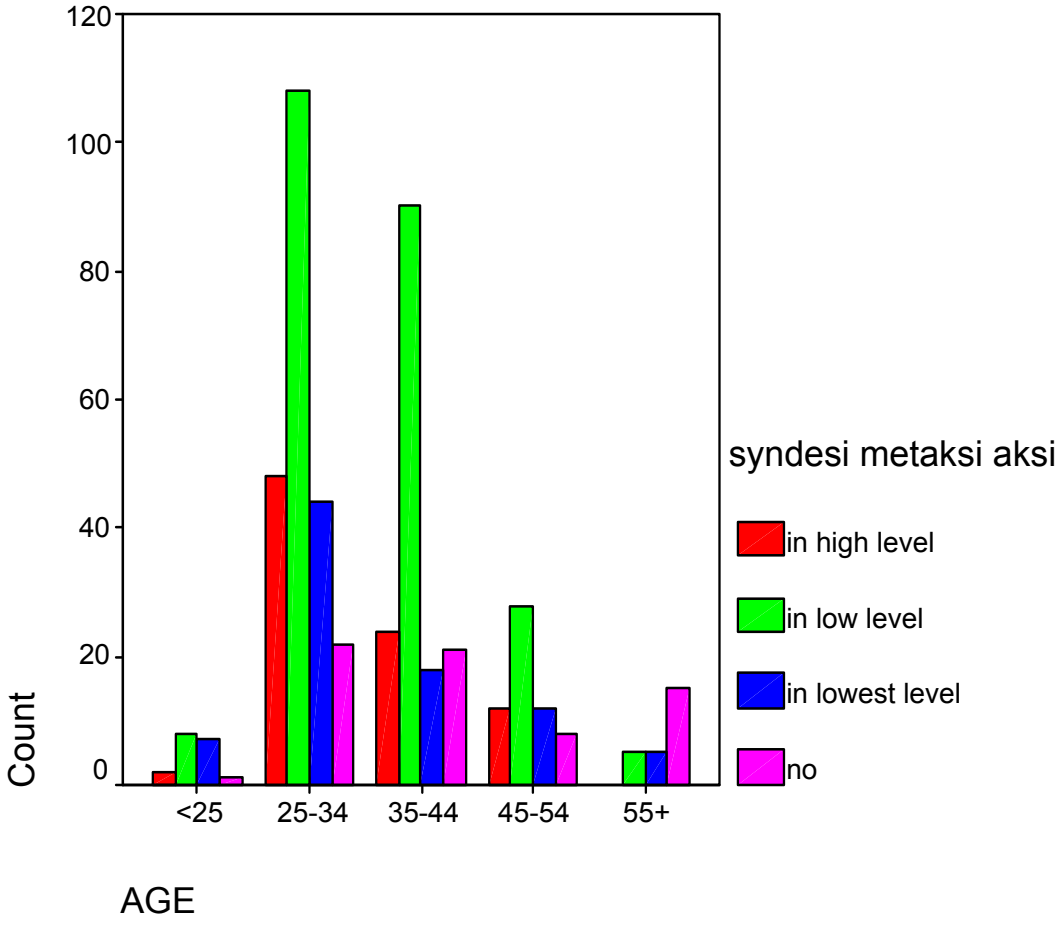
Γράφημα 122

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για το ρόλο του φύλου στην αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού



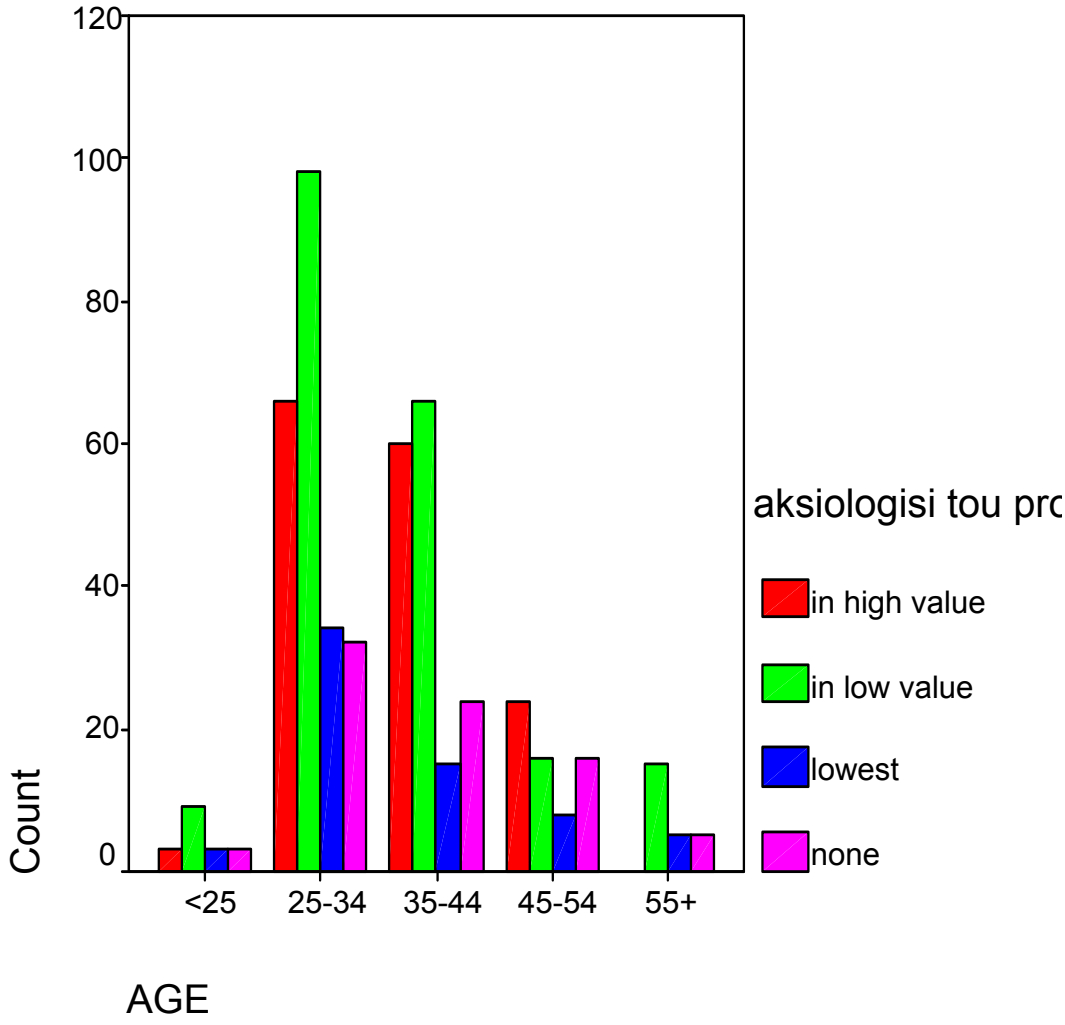
Γράφημα 123

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για την σύνδεση μεταξύ εργασιακής αξιολόγησης και επαναπροσδιορισμού των επαγγελματικών προοπτικών



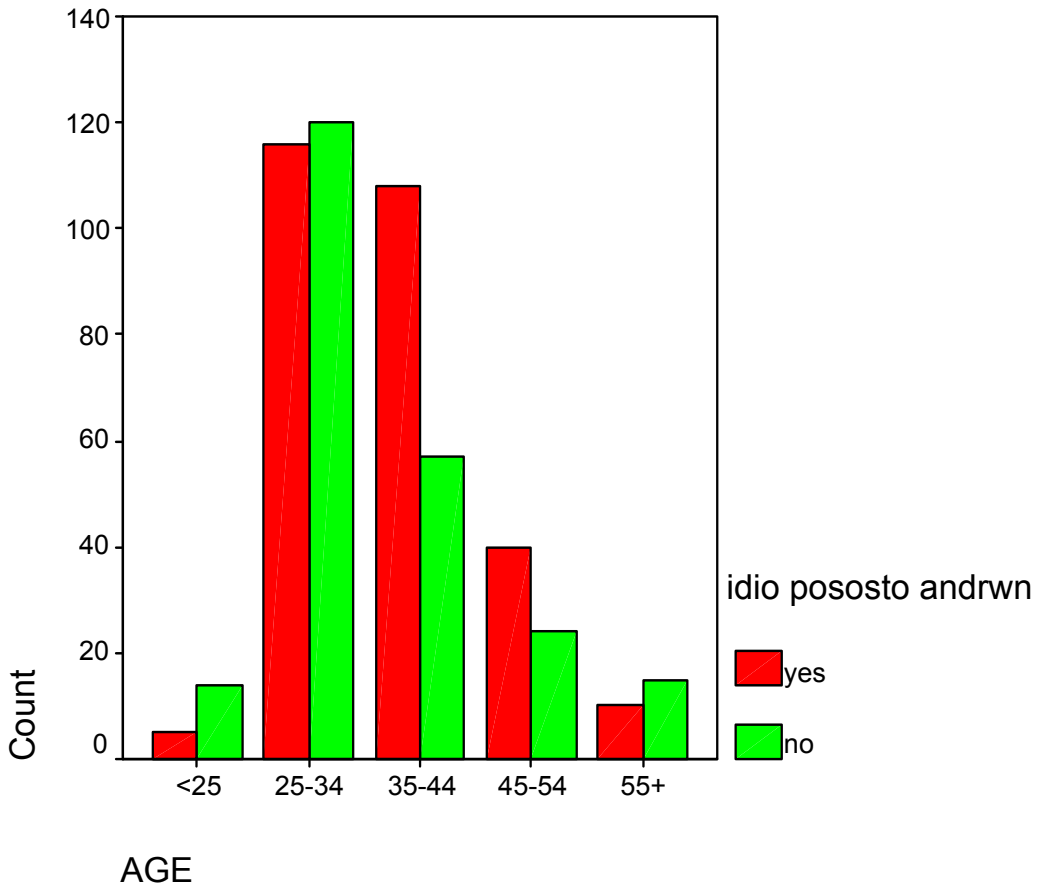
Γράφημα 124

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για την ύπαρξη αξιοκρατικής αξιολόγησης των εργαζομένων



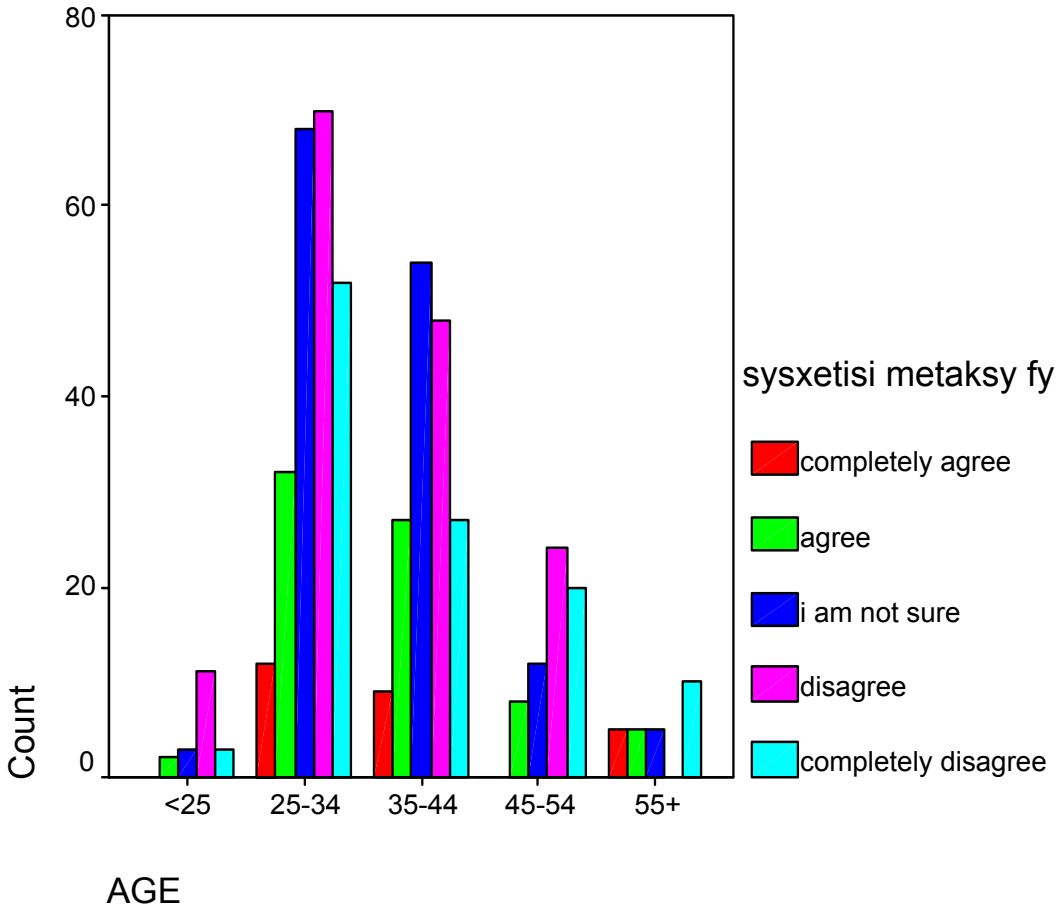
Γράφημα 125

Απόψεις ηλικιακών ομάδων περί ίσης τοποθέτησης των δύο φύλων σε θέση εργασίας



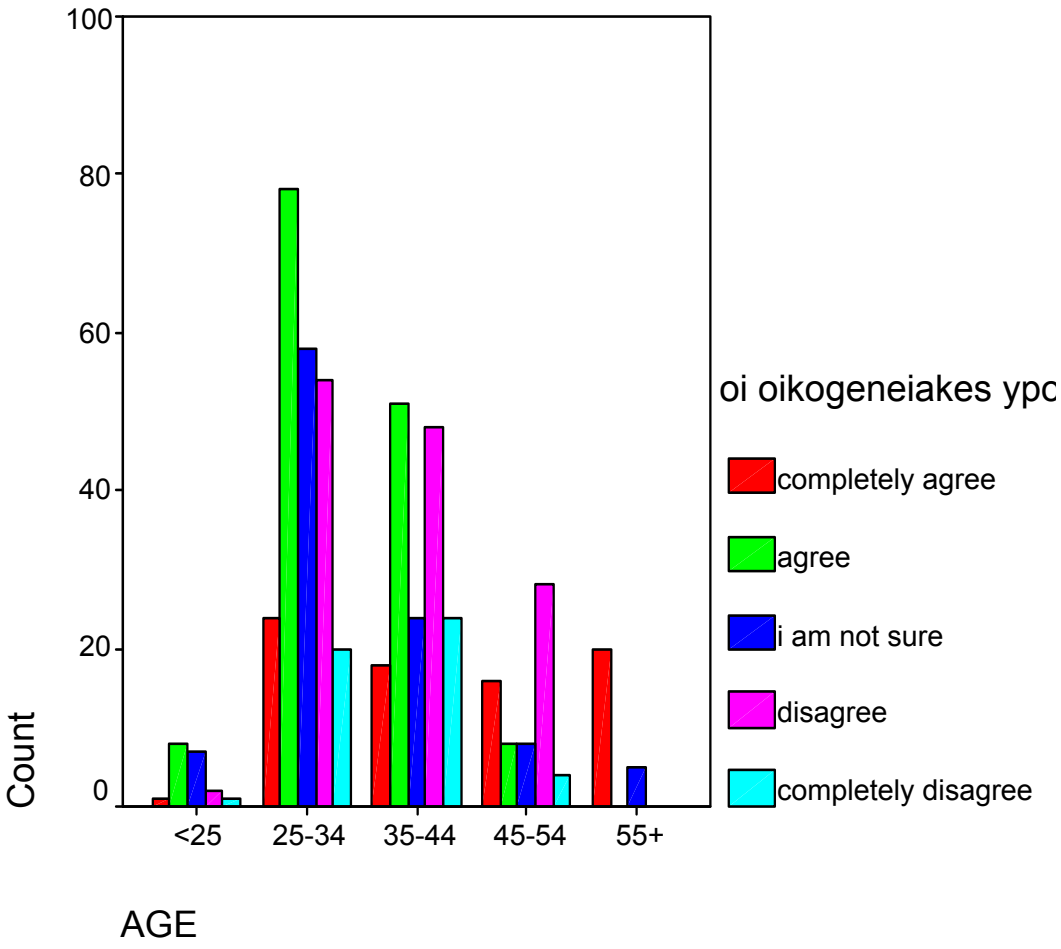
Γράφημα 126

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για συσχέτιση φύλου-αποδοτικότητας



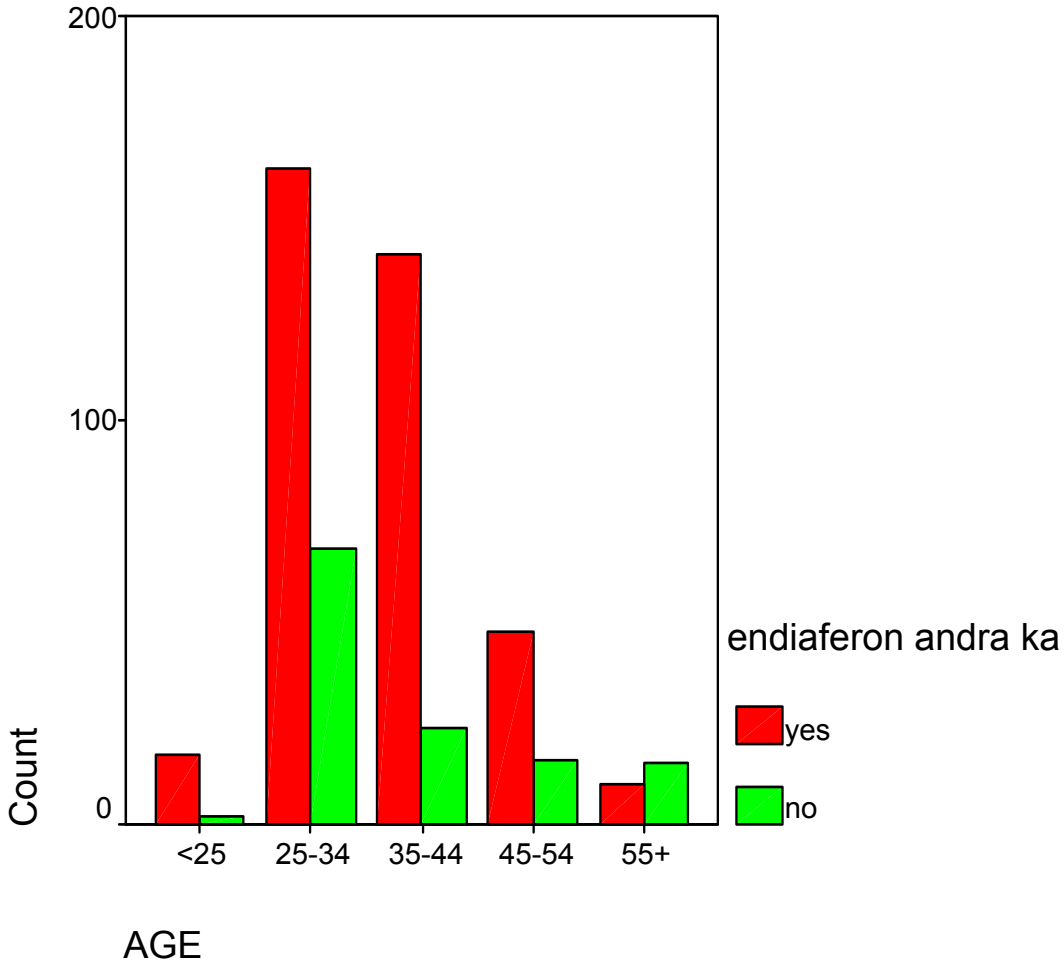
Γράφημα 127

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για το αν οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο στην ίση απόδοση των εργαζομένων στην εργασία τους



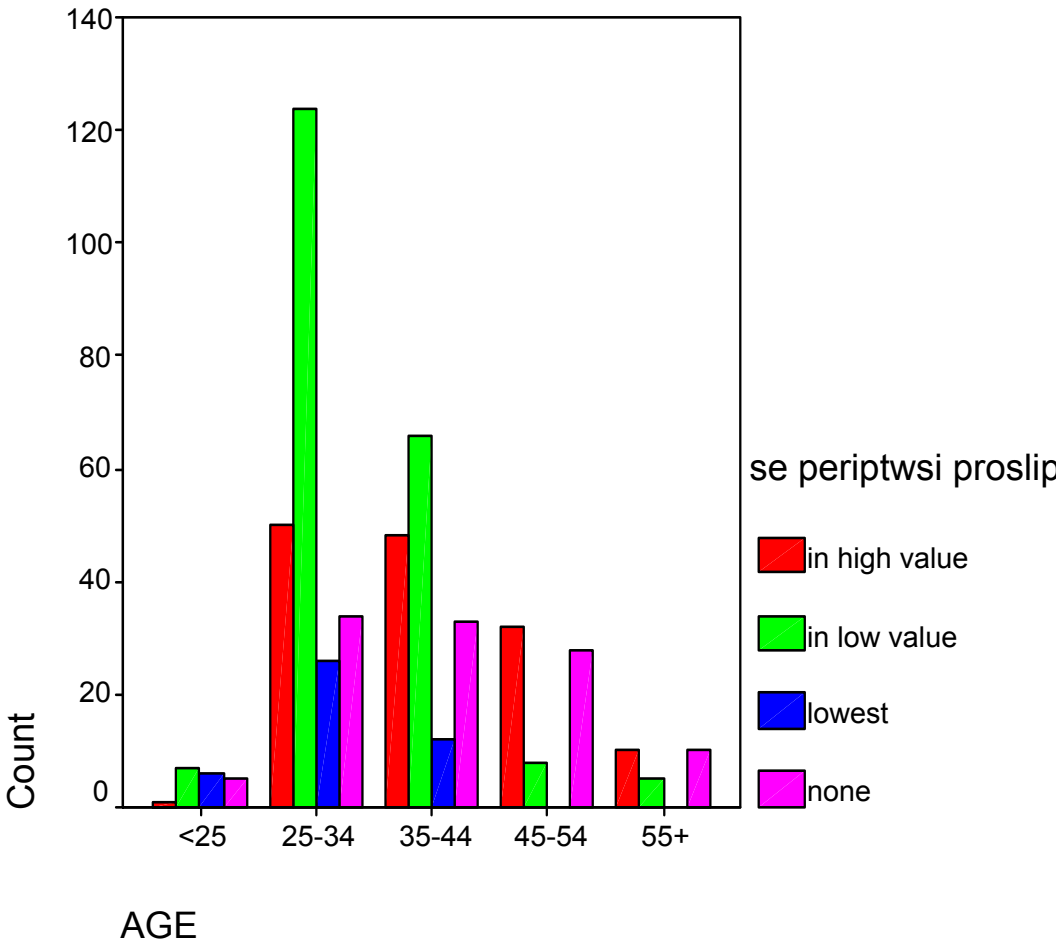
Γράφημα 128

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για το αν υπάρχει το ίδιο ενδιαφέρον από τα δύο φύλα για εξέλιξη σε διευθυντική θέση



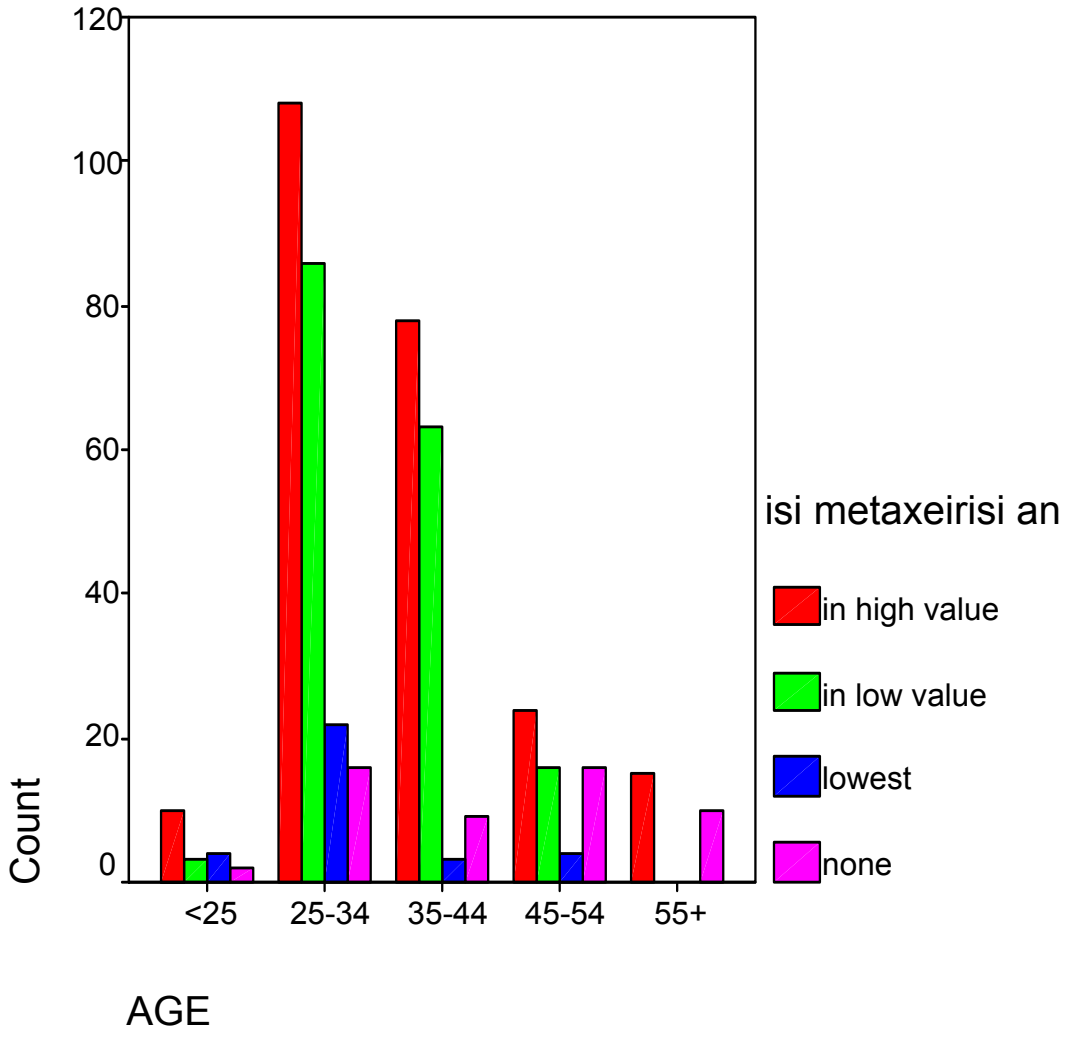
Γράφημα 129

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για το κατά πόσο το αντικείμενο εργασίας επηρεάζει την επιλογή προσωπικού ως προς το φύλο



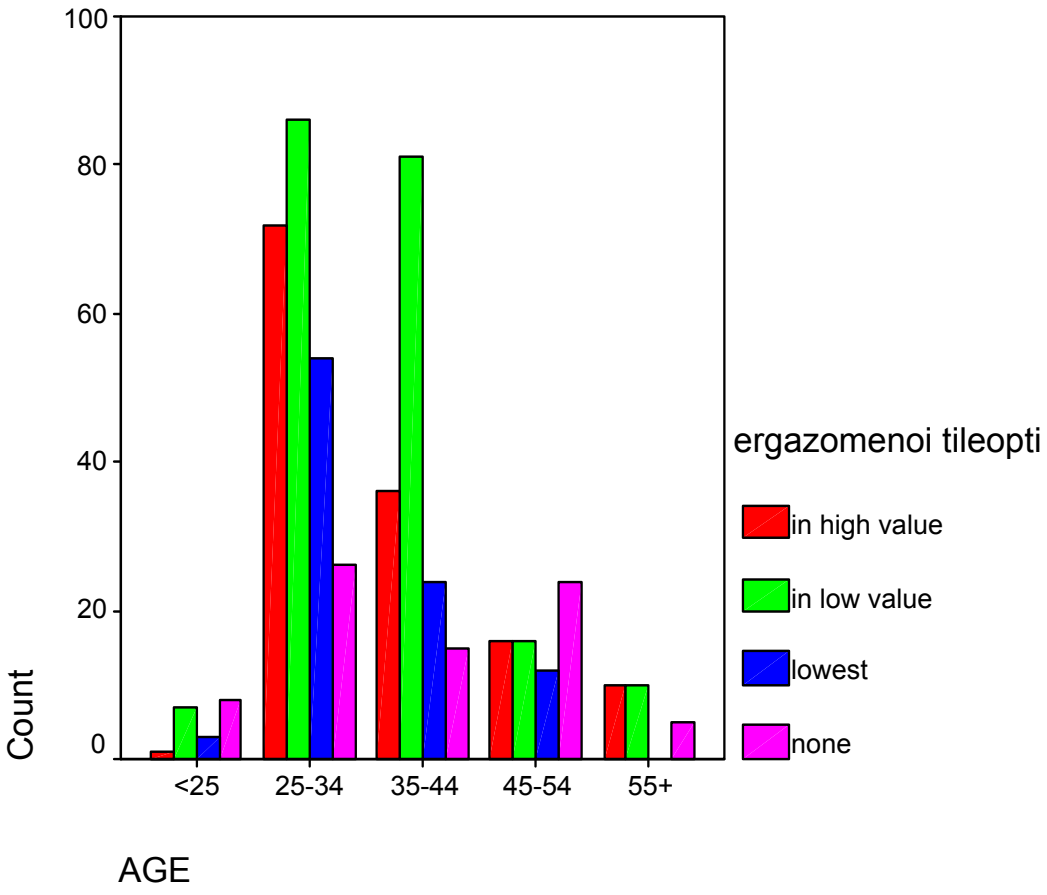
Γράφημα 130

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για το κατά πόσο η εργασιακή κουλτούρα συντελεί στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών



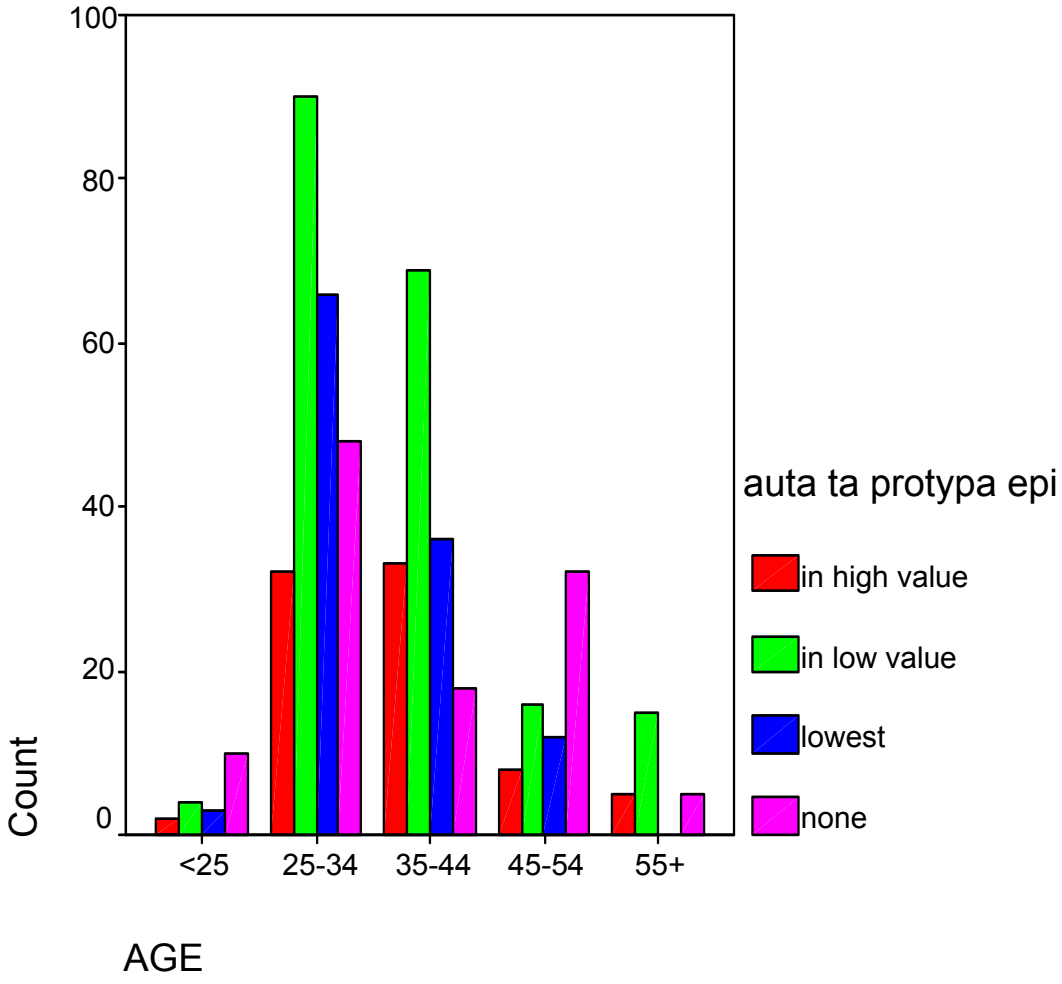
Γράφημα 131

Απόψεις ηλικιακών ομάδων για το κατά πόσο τα πρότυπα που αναπαράγονται μέσω των τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζουν τους εργαζομένους σε αυτούς



Γράφημα 132

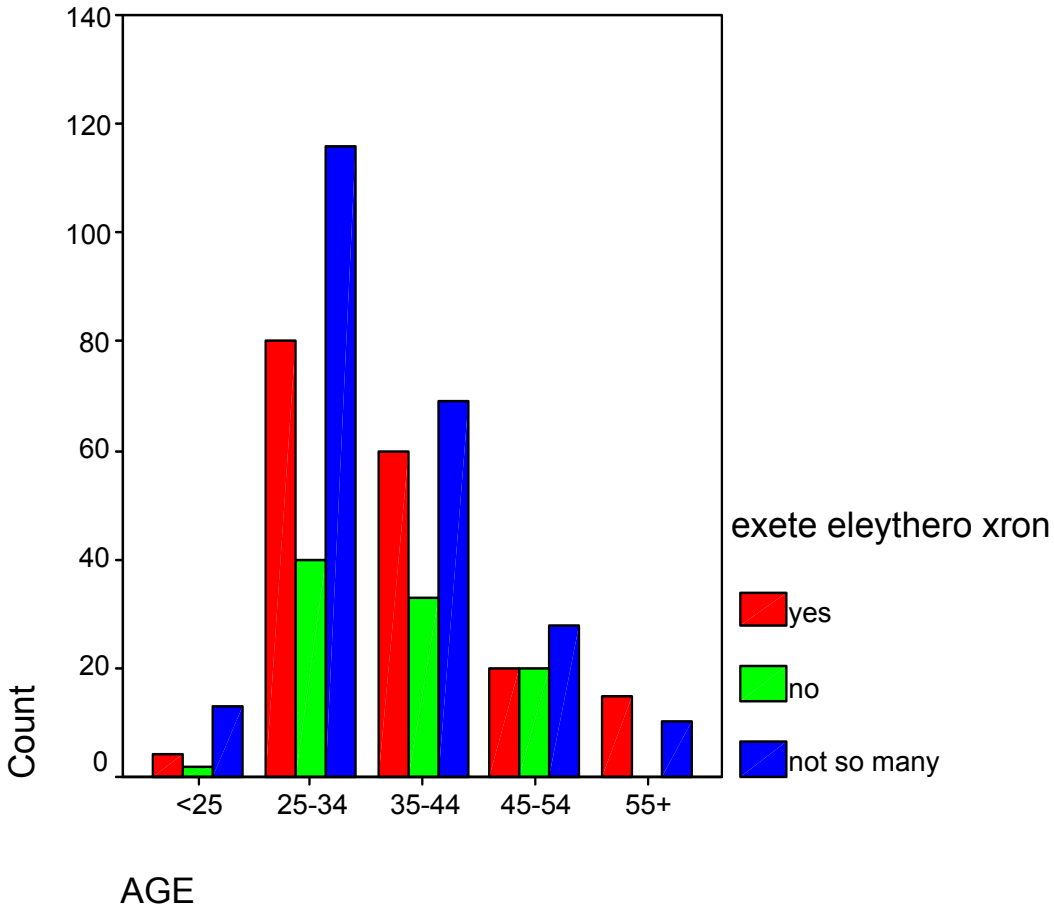
Απόψεις ηλικιακών ομάδων για το κατά πόσο τα πρότυπα που αναπαράγονται μέσω των τηλεοπτικών σταθμών επηρεάζονται από το φύλο



7.Δ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

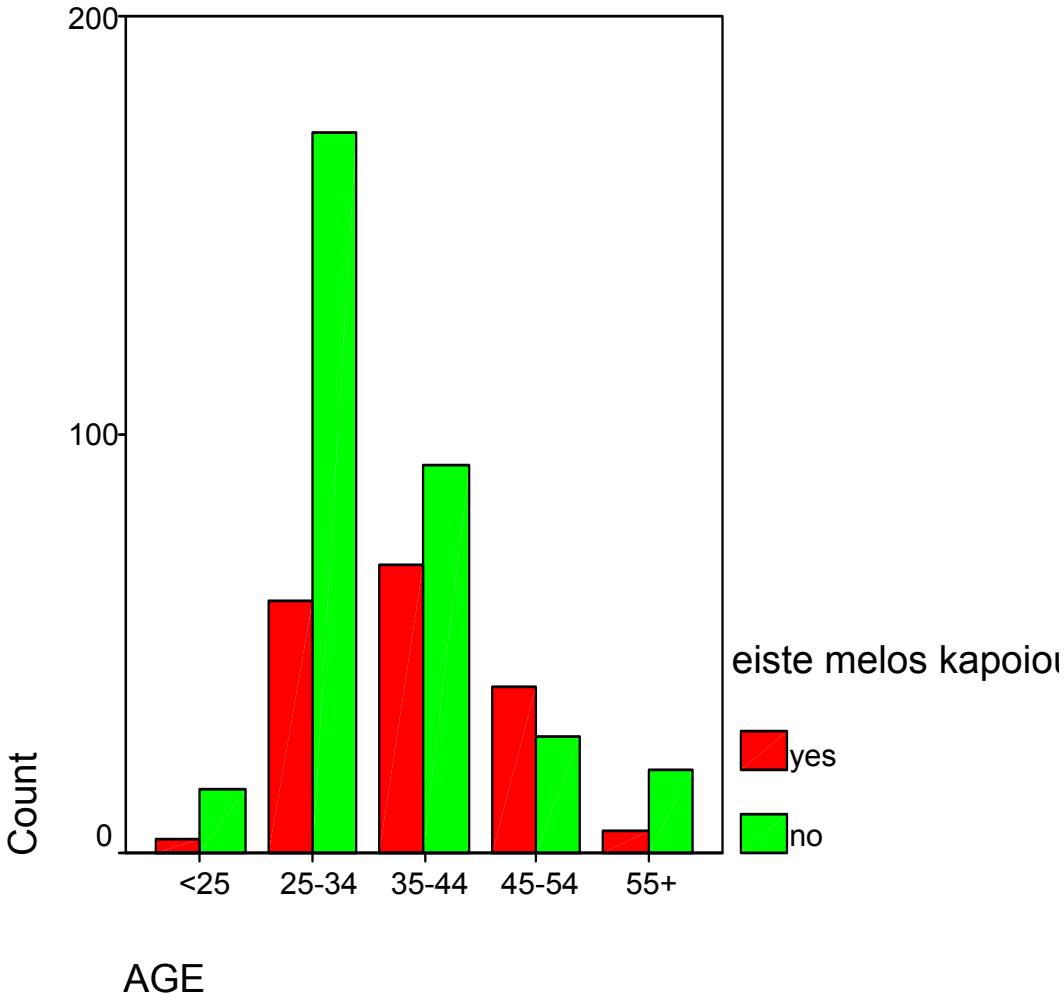
Γράφημα 133

Ελεύθερος χρόνος μεταξύ ηλικιακών ομάδων



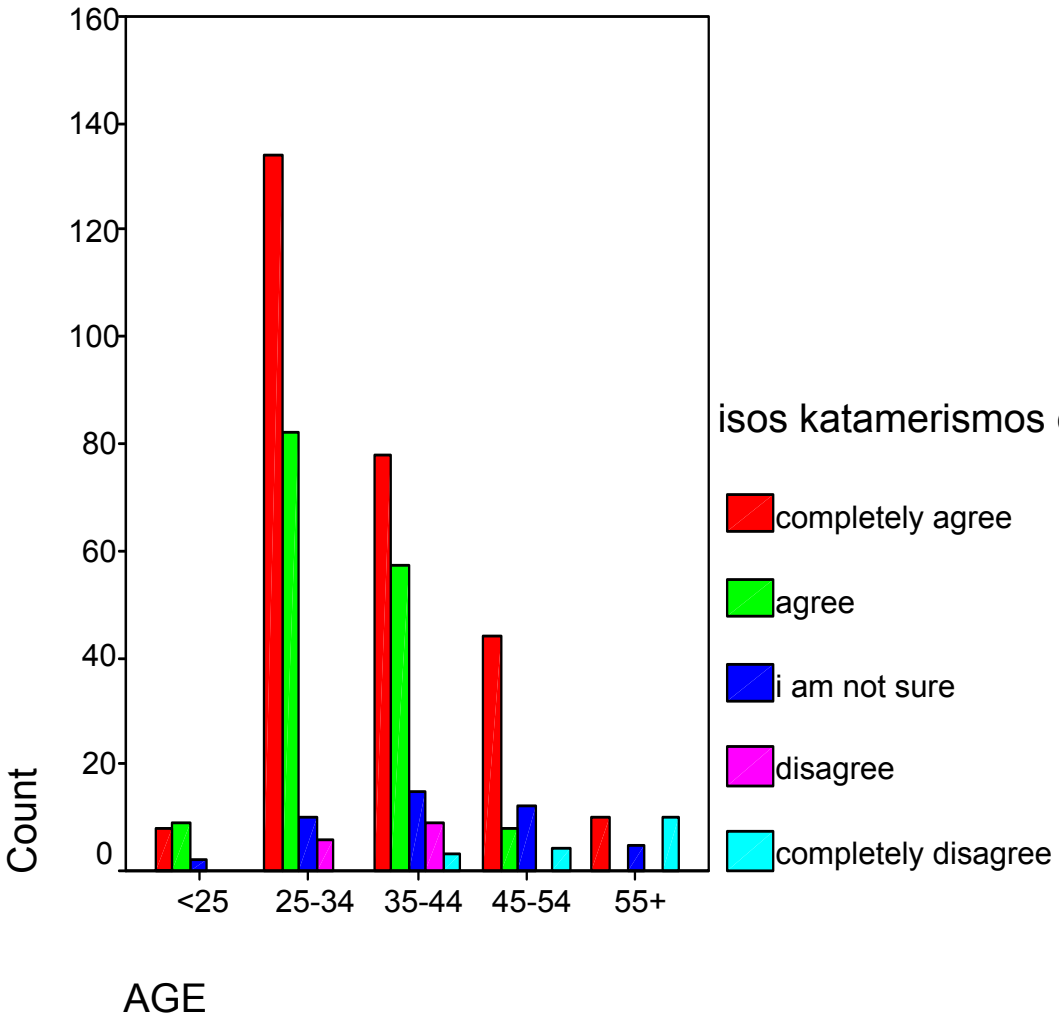
Γράφημα 134

Ηλικιακές ομάδες και συμμετοχή σε πολιτιστικά, κοινωνικά ή συνδικαλιστικά σωματεία



Γράφημα 135

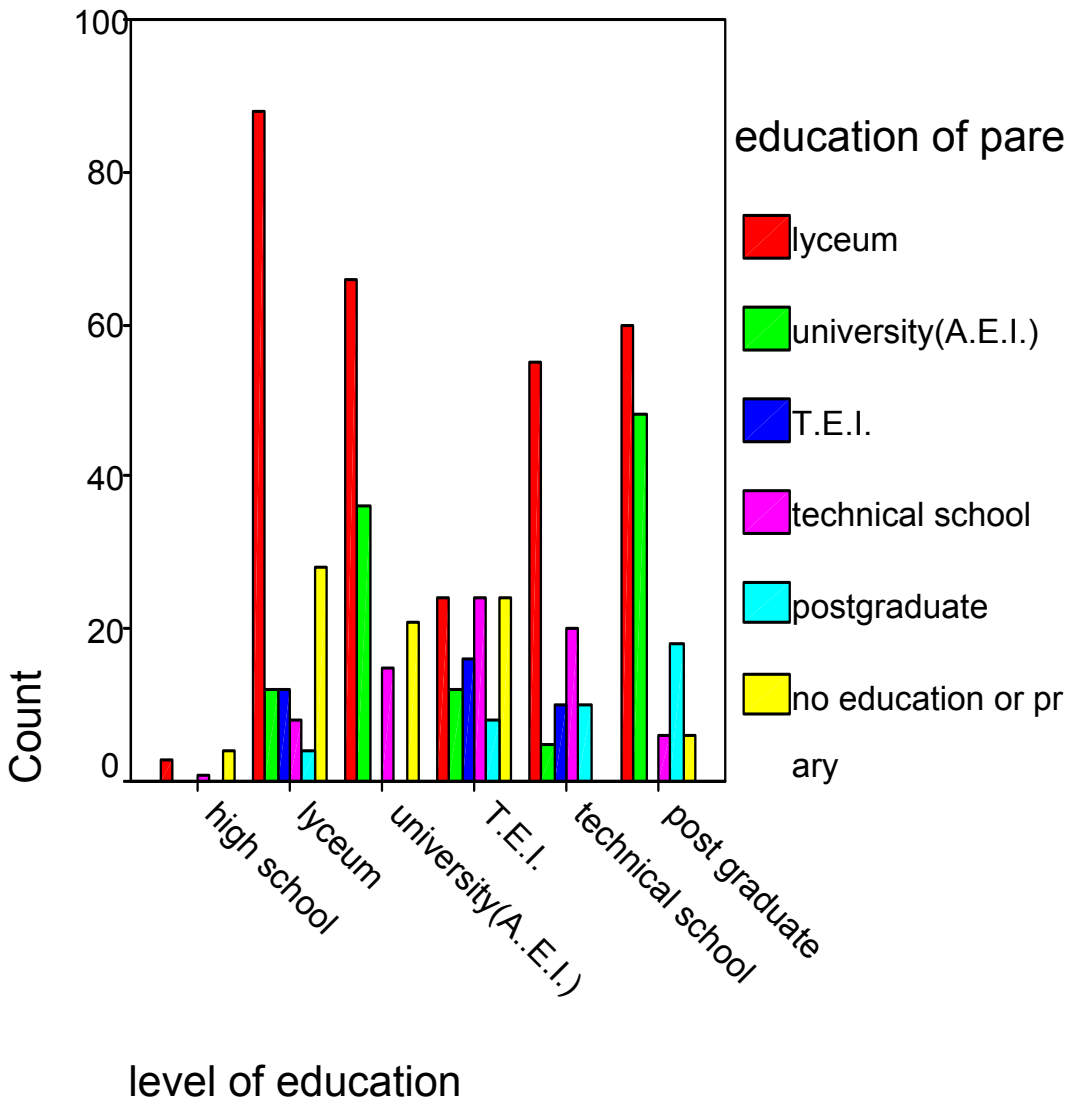
Απόψεις ηλικιακών ομάδων για το κατά πόσο μέσα σε μία οικογένεια πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών από τον άνδρα και τη γυναίκα



8. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ: ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

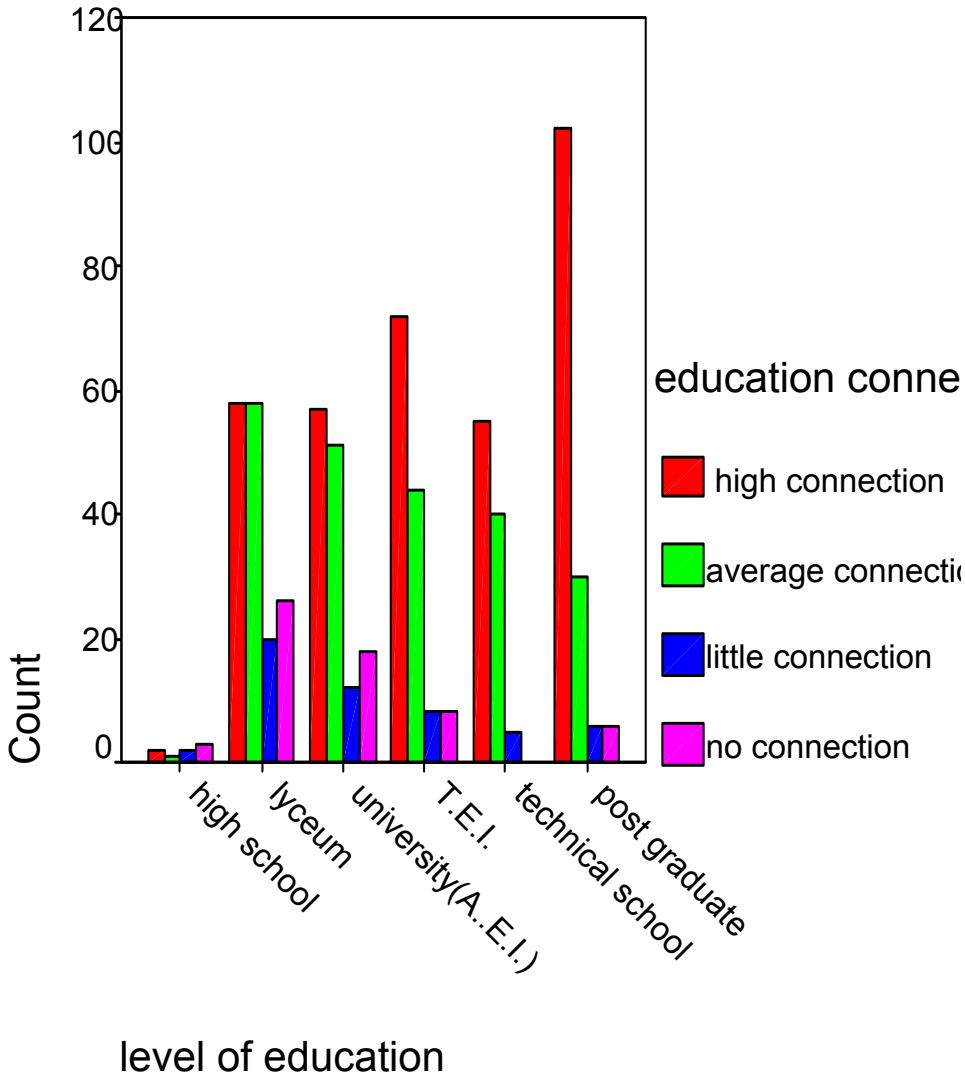
Γράφημα 136

Επίπεδό εκπαίδευσης * επίπεδο εκπαίδευσης γονέων



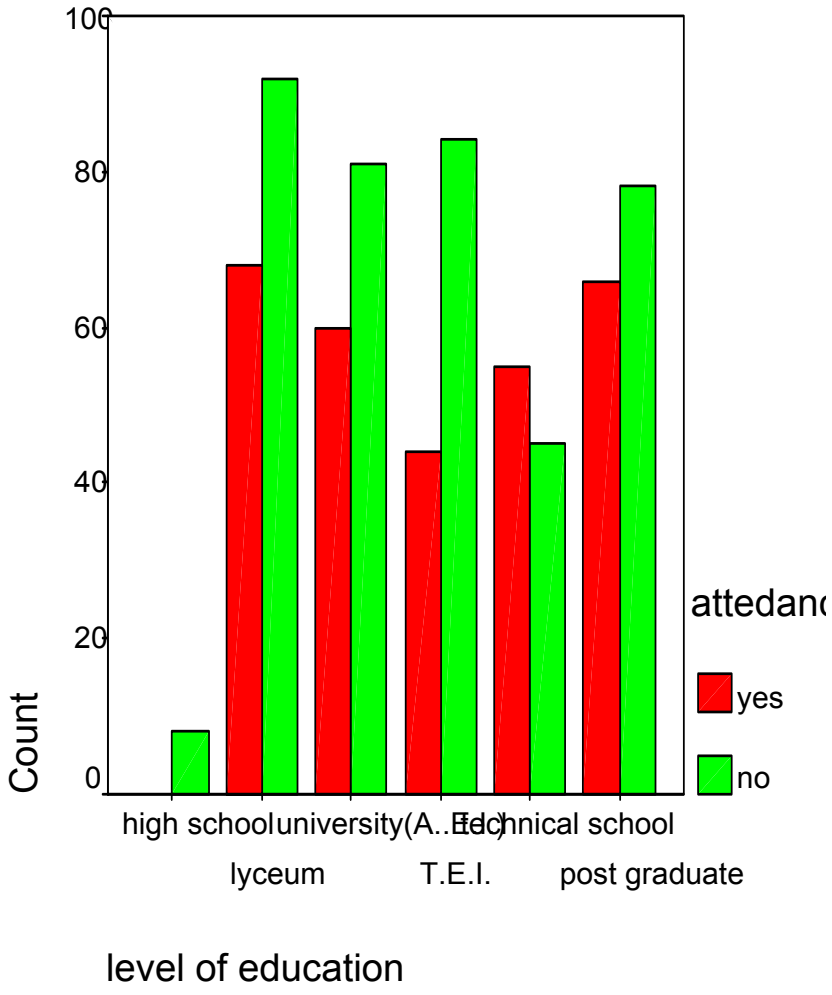
Γράφημα 137

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις περί σύνδεσης μεταξύ της εκπαίδευσης που έλαβαν και του αντικειμένου εργασίας τους



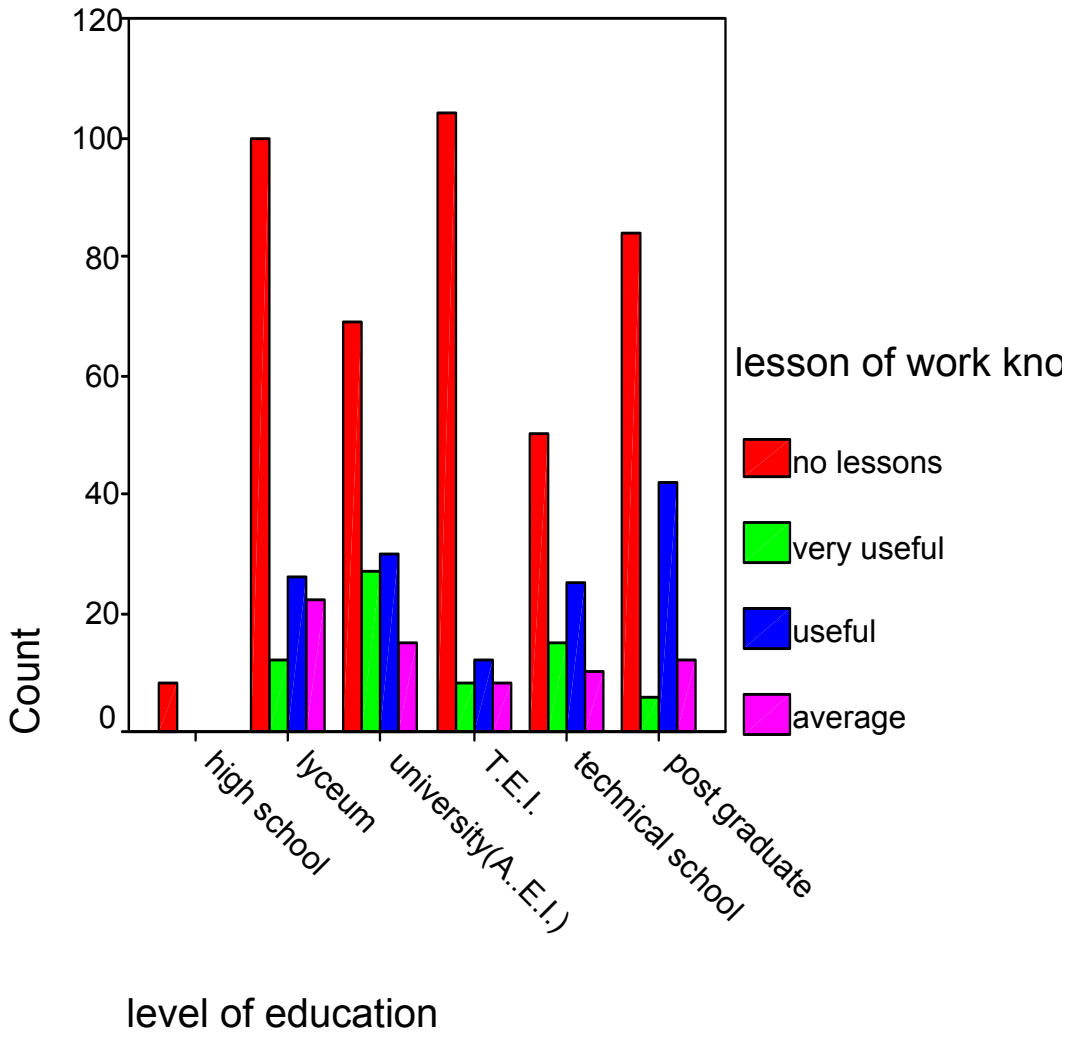
Γράφημα 138

Επίπεδο εκπαίδευσης και παρακολούθηση μαθημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού κατά την διάρκεια των σχολικών τους χρόνων ή αργότερα



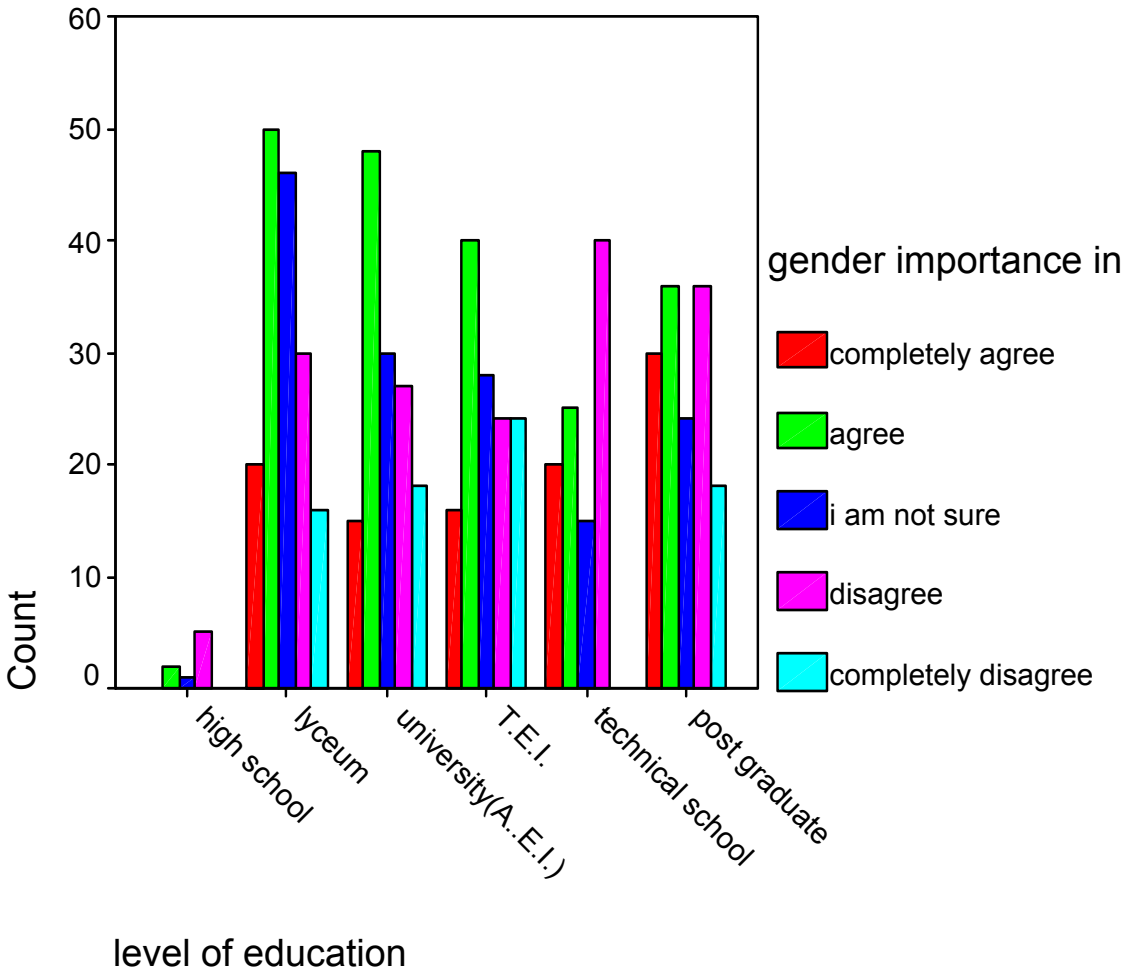
Γράφημα 139

Επίπεδο εκπαίδευσης και παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης



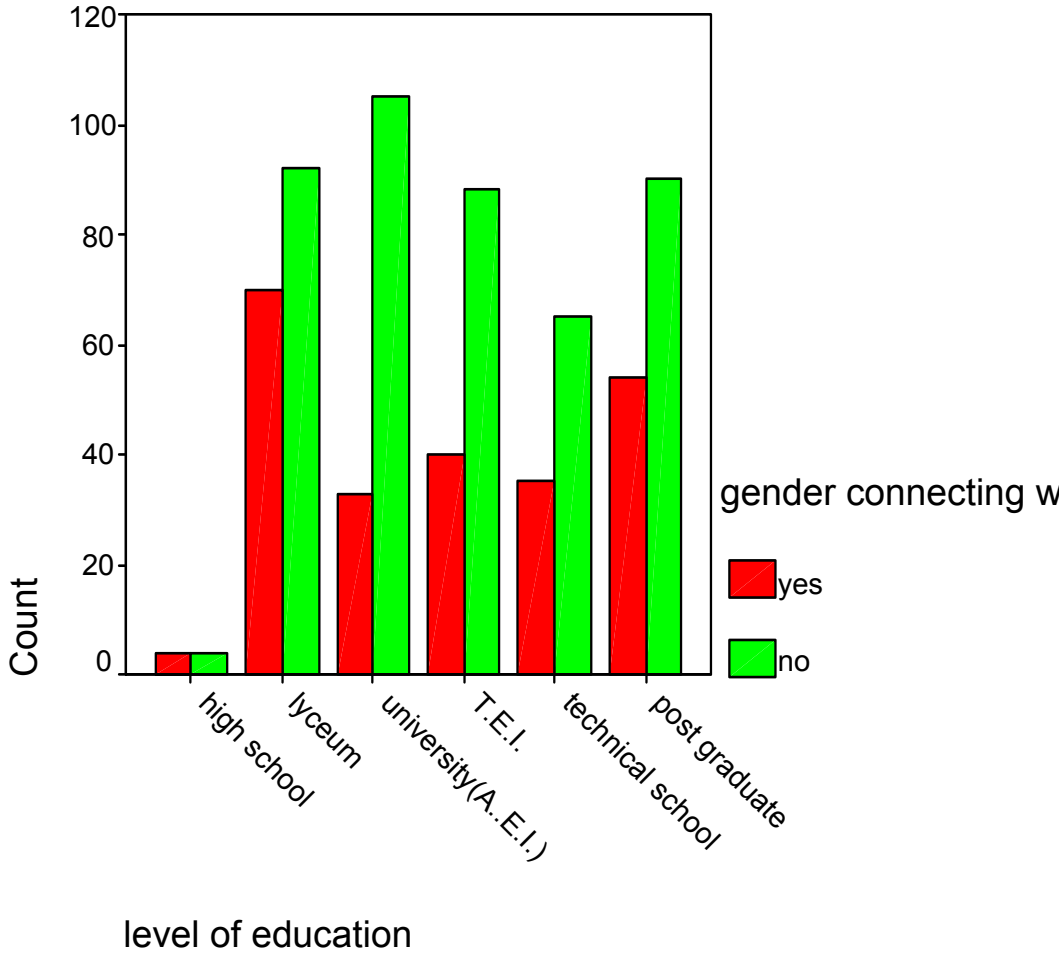
Γράφημα 140

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το κατά πόσο το φύλο παίζει ρόλο στην επιλογή της εργασίας



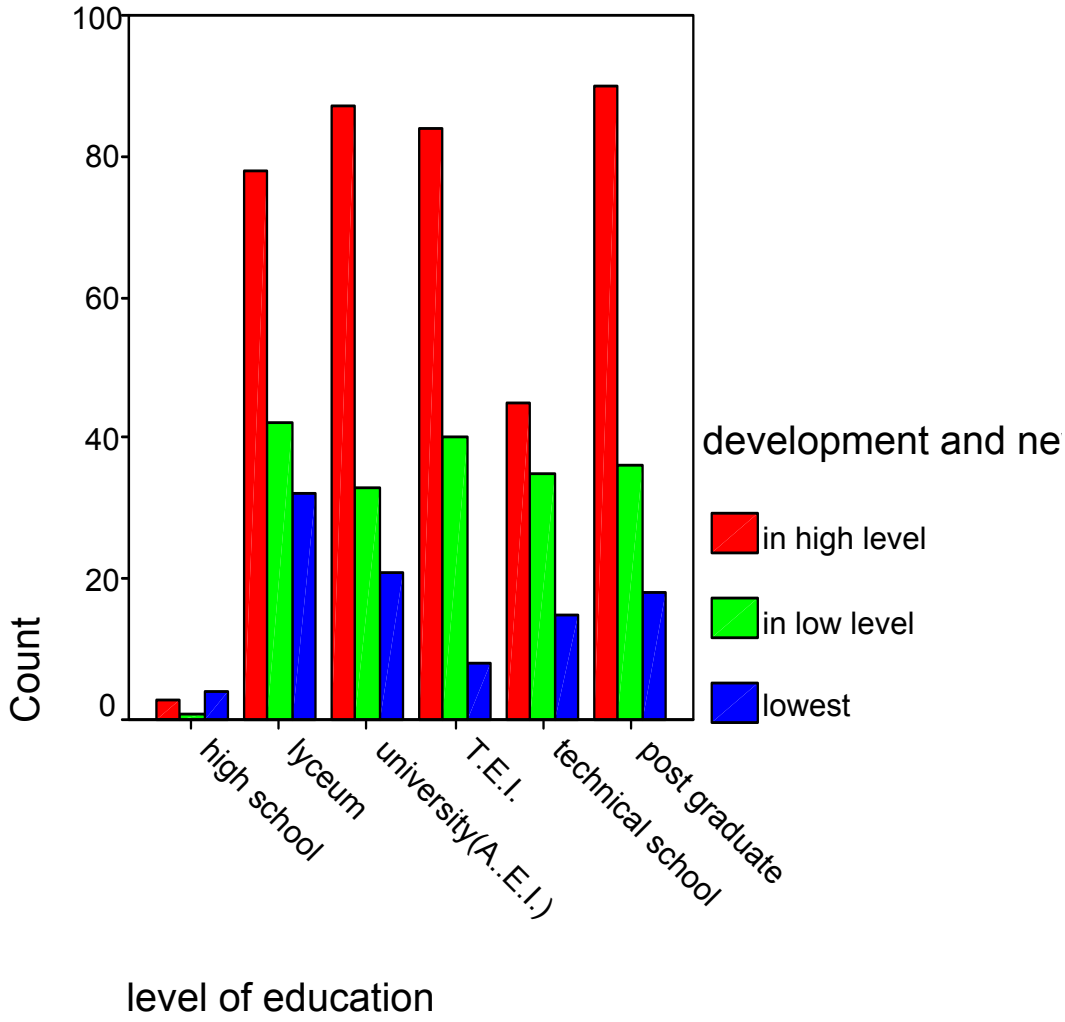
Γράφημα 141

Επίπεδο εκπαίδευσης και σύνδεση φύλου -αντικείμενου εργασίας



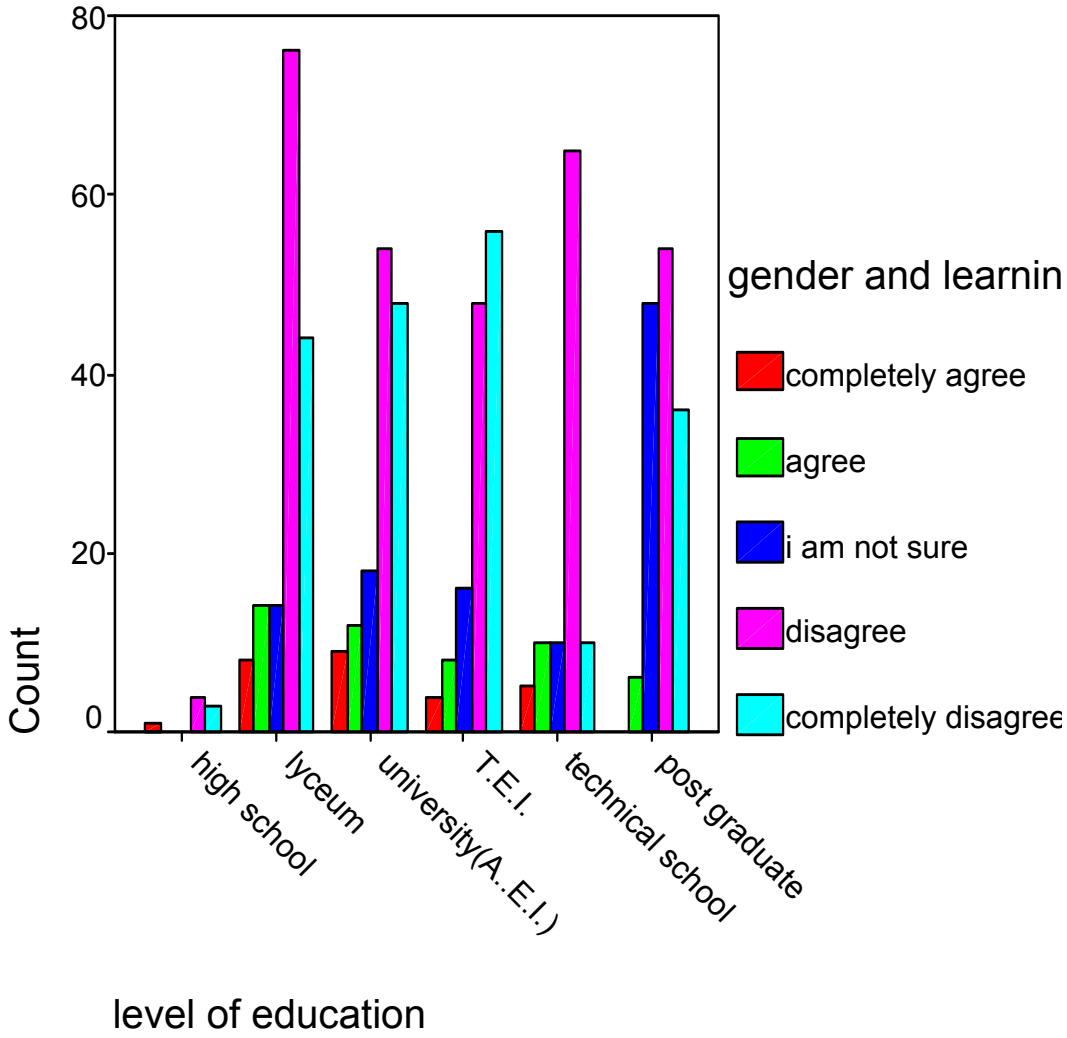
Γράφημα 142

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το βαθμό που η γνώση και χρησιμοποίηση νέων τεχνολογιών έχουν βοηθήσει στην εργασιακή εξέλιξη



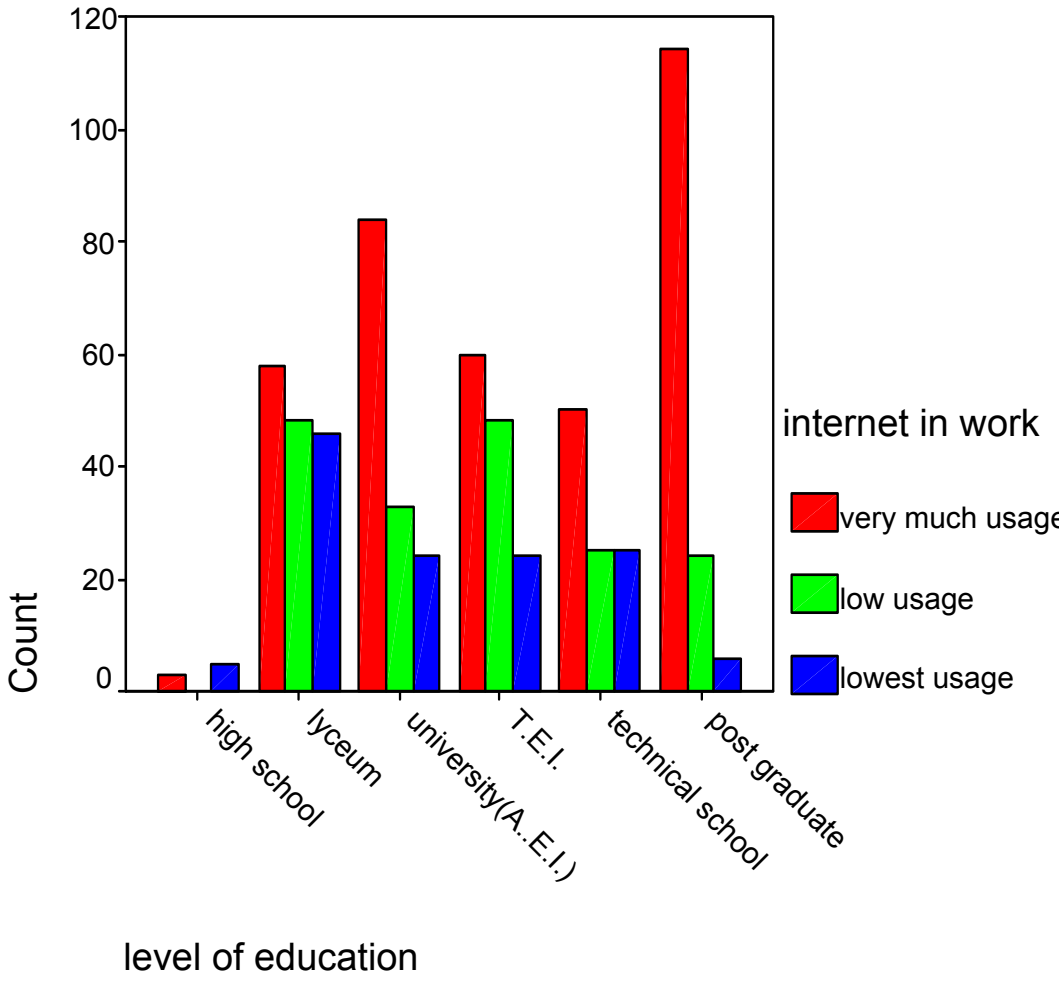
Γράφημα 143

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για τον ρόλο του φύλου στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών



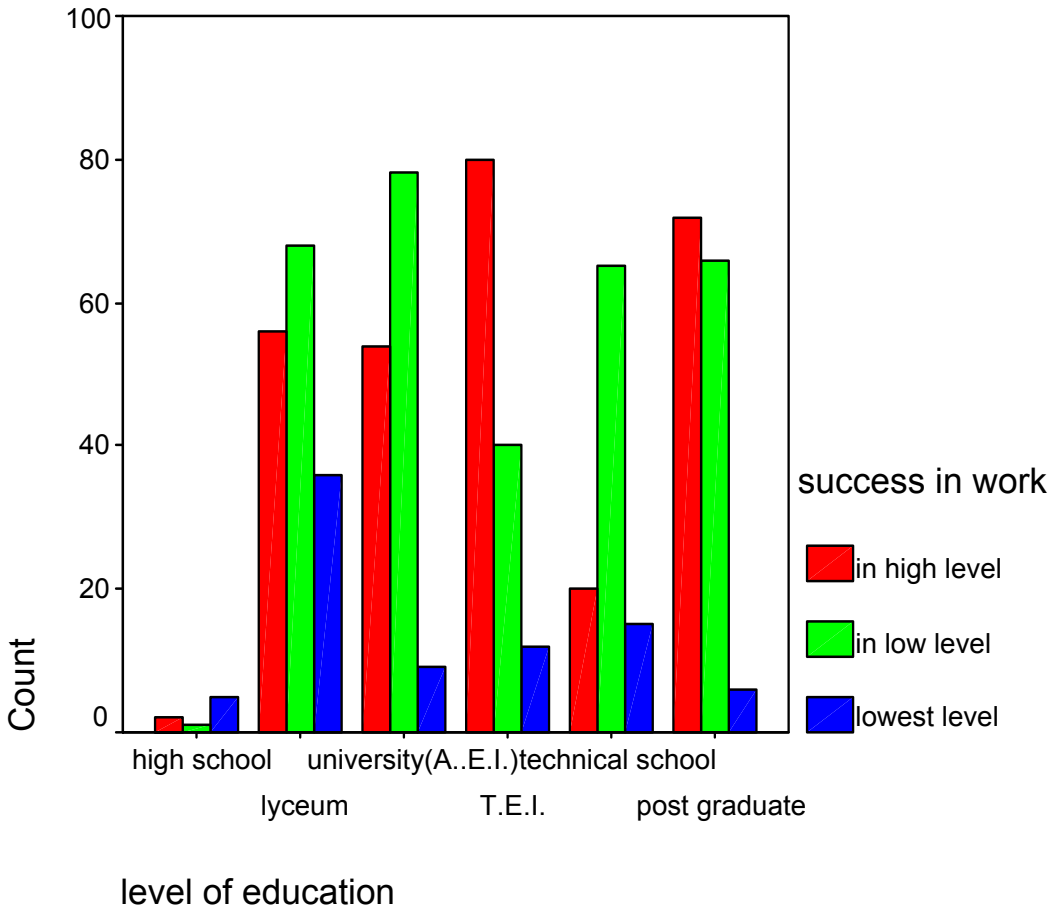
Γράφημα 144

Επίπεδο εκπαίδευσης και χρήση του διαδικτύου στον εργασιακό χώρο



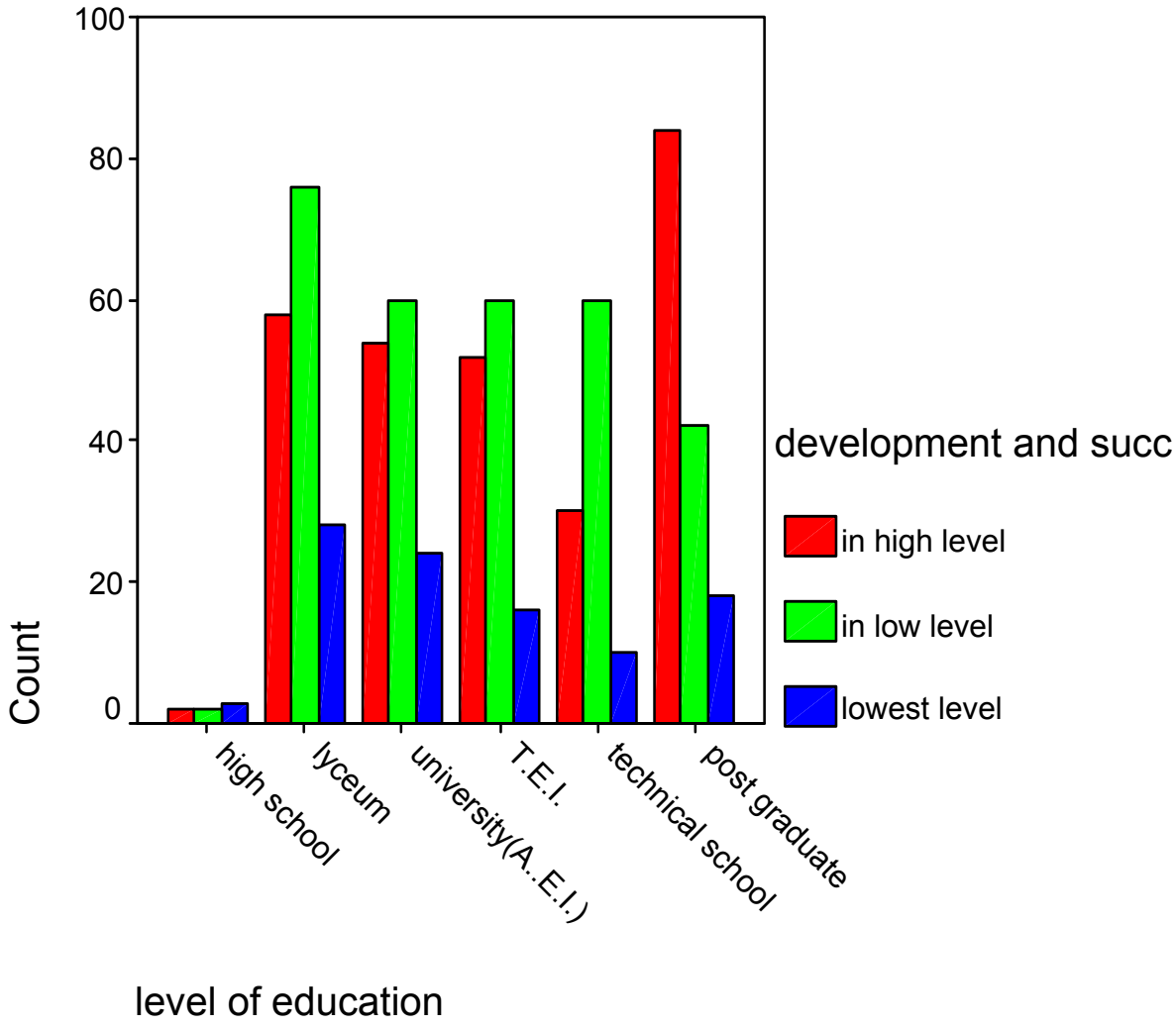
Γράφημα 145

Επίπεδο εκπαίδευσης και εκπλήρωση των βασικών επαγγελματικών προσδοκιών



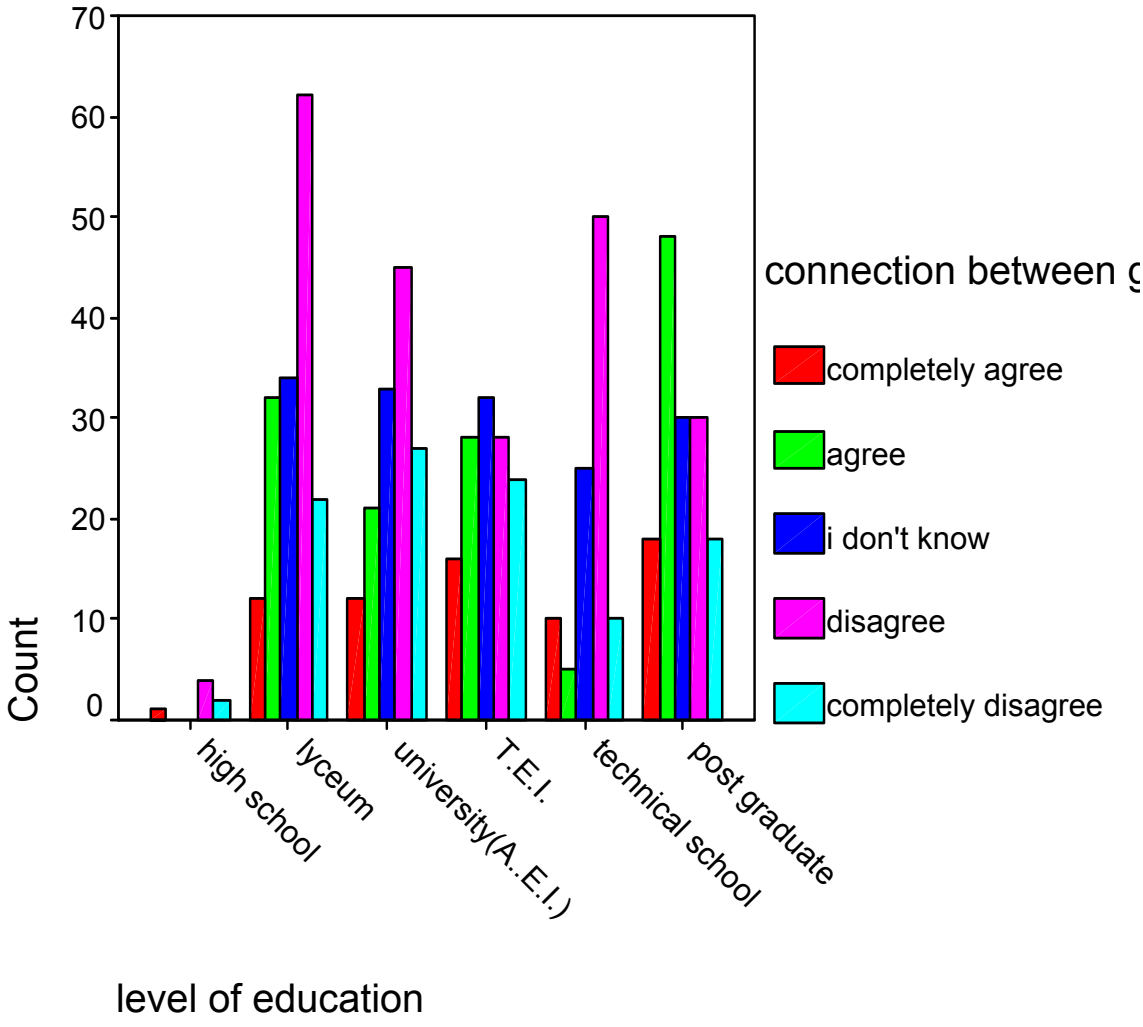
Γράφημα 146

Επίπεδο εκπαίδευσης και εκπλήρωση των βασικών επαγγελματικών προσδοκιών όσον αφορά την εξέλιξη



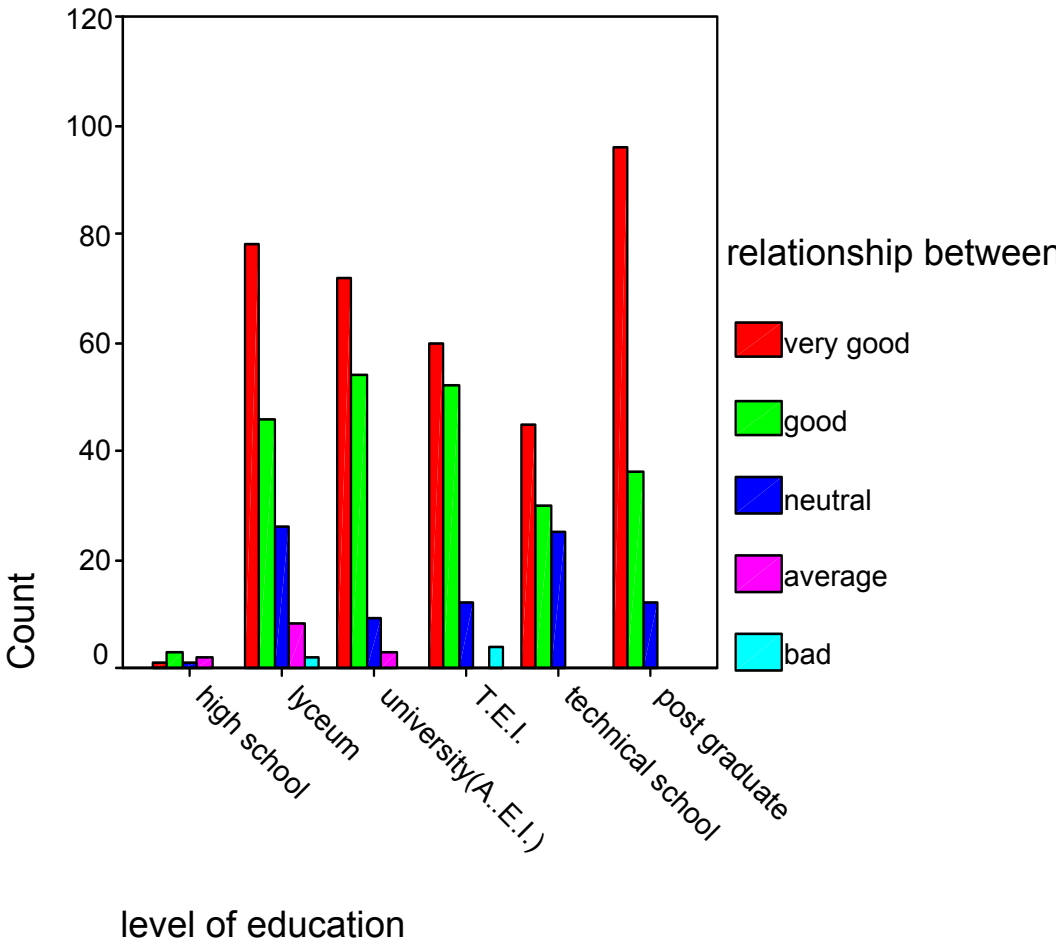
Γράφημα 147

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις τους για το ρόλο του φύλου στην εξέλιξη στον εργασιακό χώρο



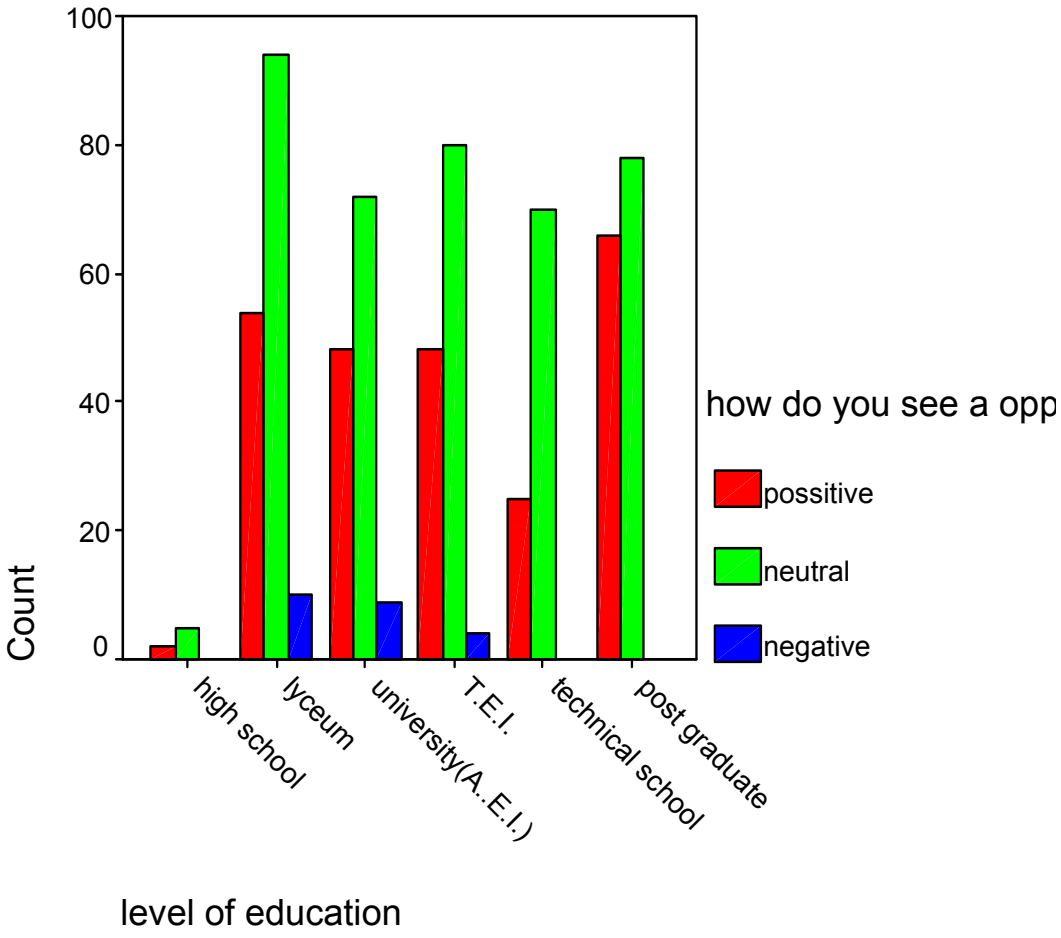
Γράφημα 148

Επίπεδο εκπαίδευσης και σχέσεις με ετερόφυλους προϊσταμένους



Γράφημα 149

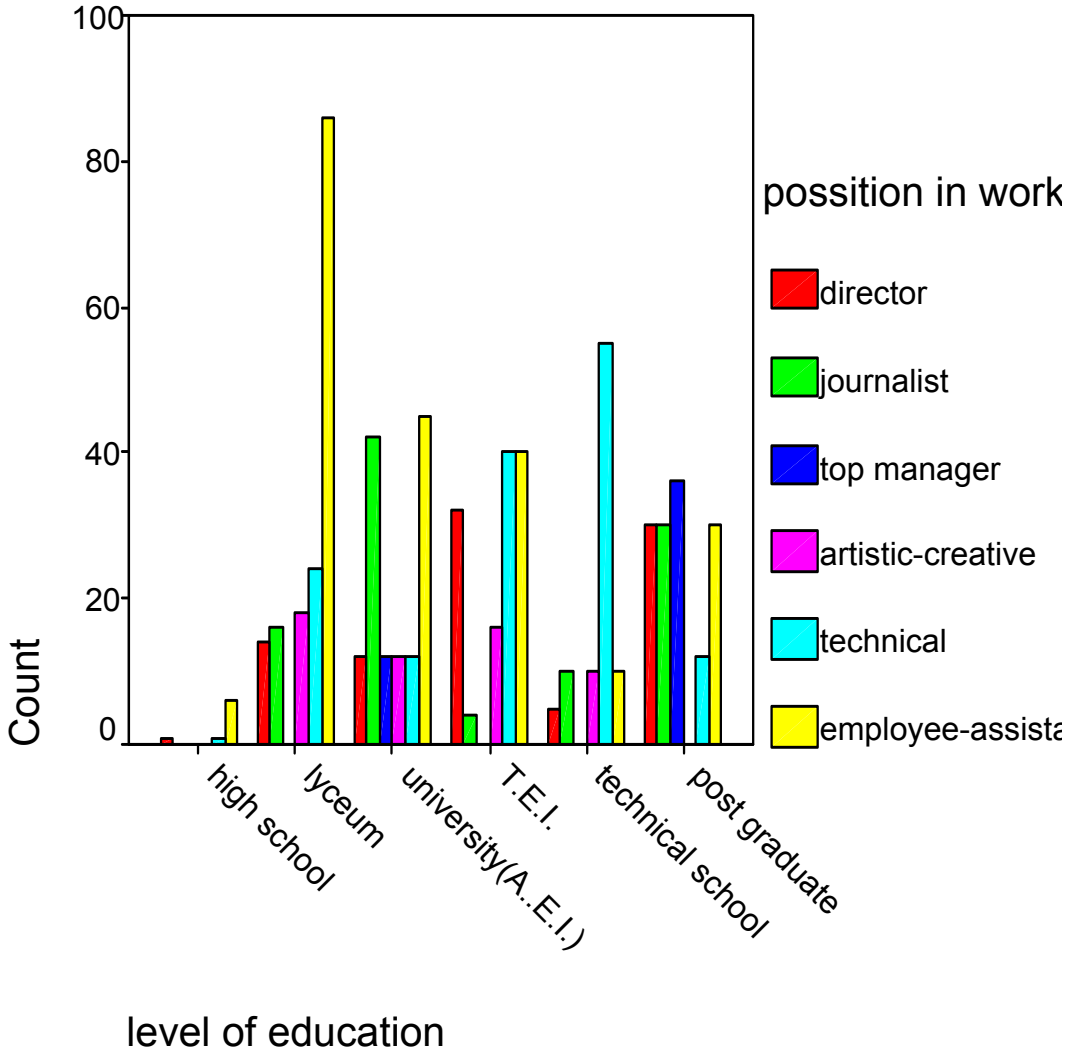
Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για ετερόφυλους προϊσταμένους



8.Β ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ MANAGEMENT/ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

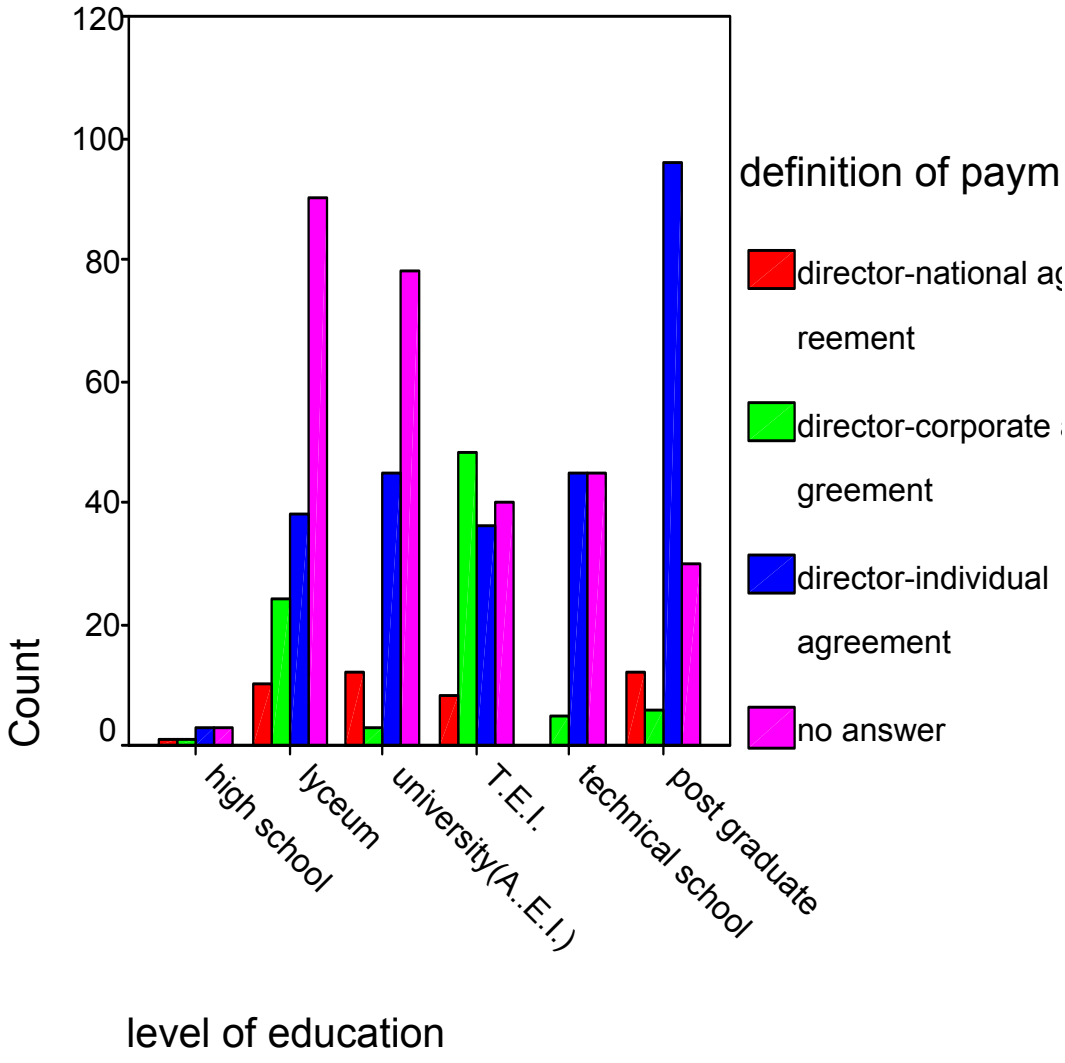
Γράφημα 150

Επίπεδο εκπαίδευσης και θέση στον χώρο των Μ.Μ.Ε.



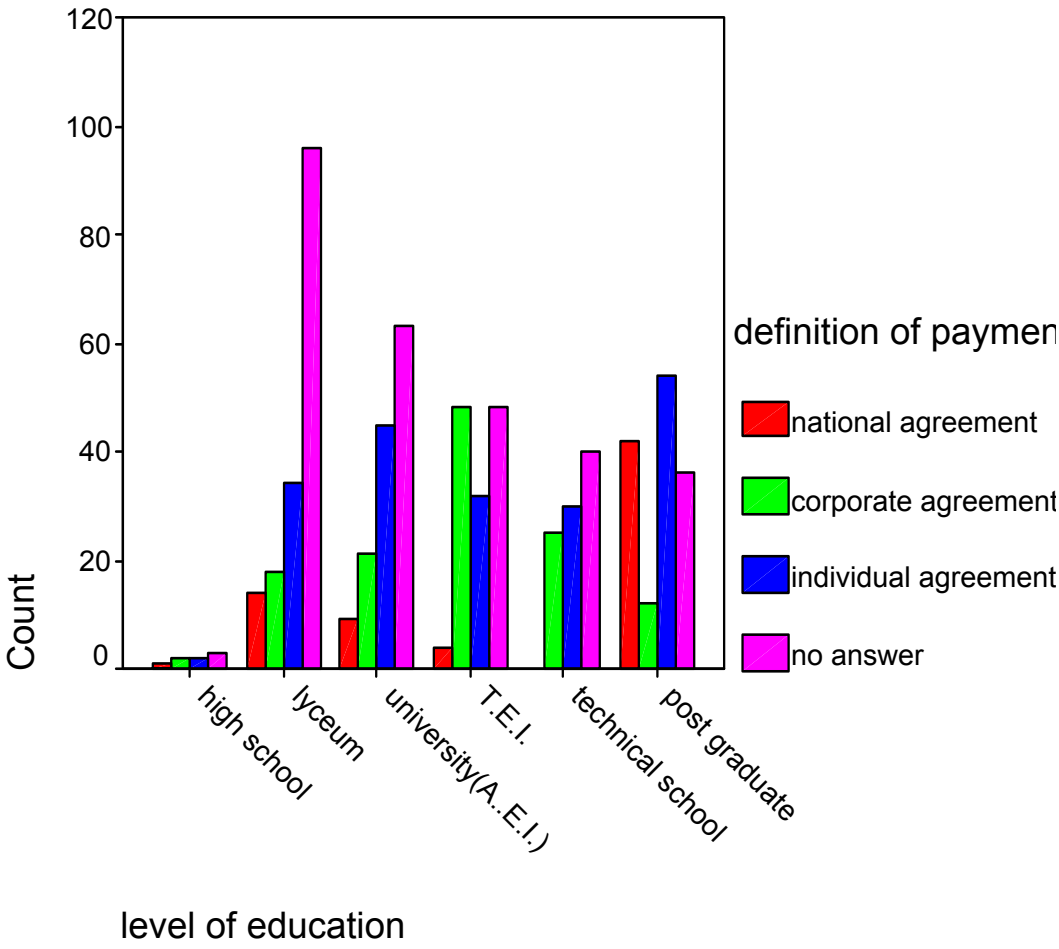
Γράφημα 151

Επίπεδο εκπαίδευσης και προσδιορισμός των αμοιβών διευθυντών-προϊσταμένων



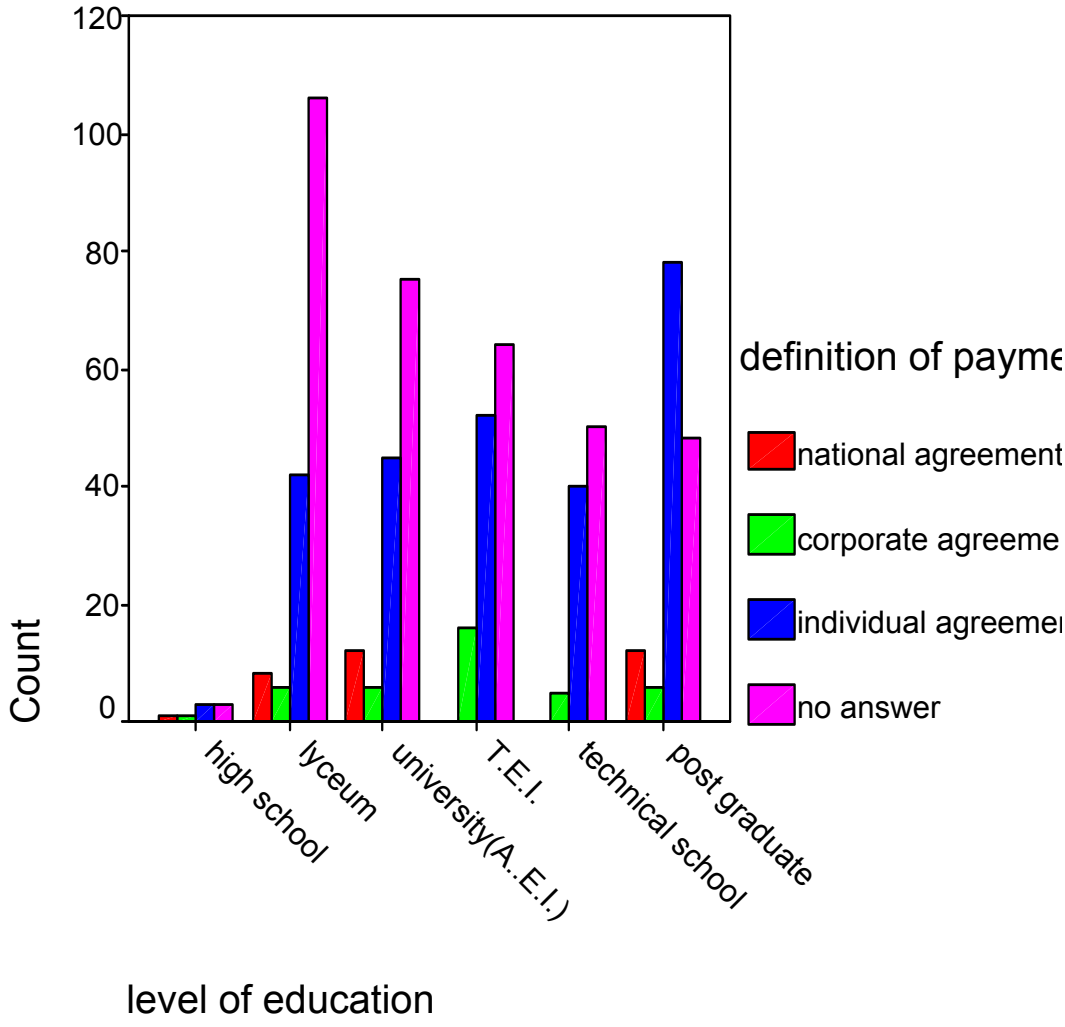
Γράφημα 152

Επίπεδο εκπαίδευσης και προσδιορισμός των αμοιβών στελεχών-δημοσιογράφων



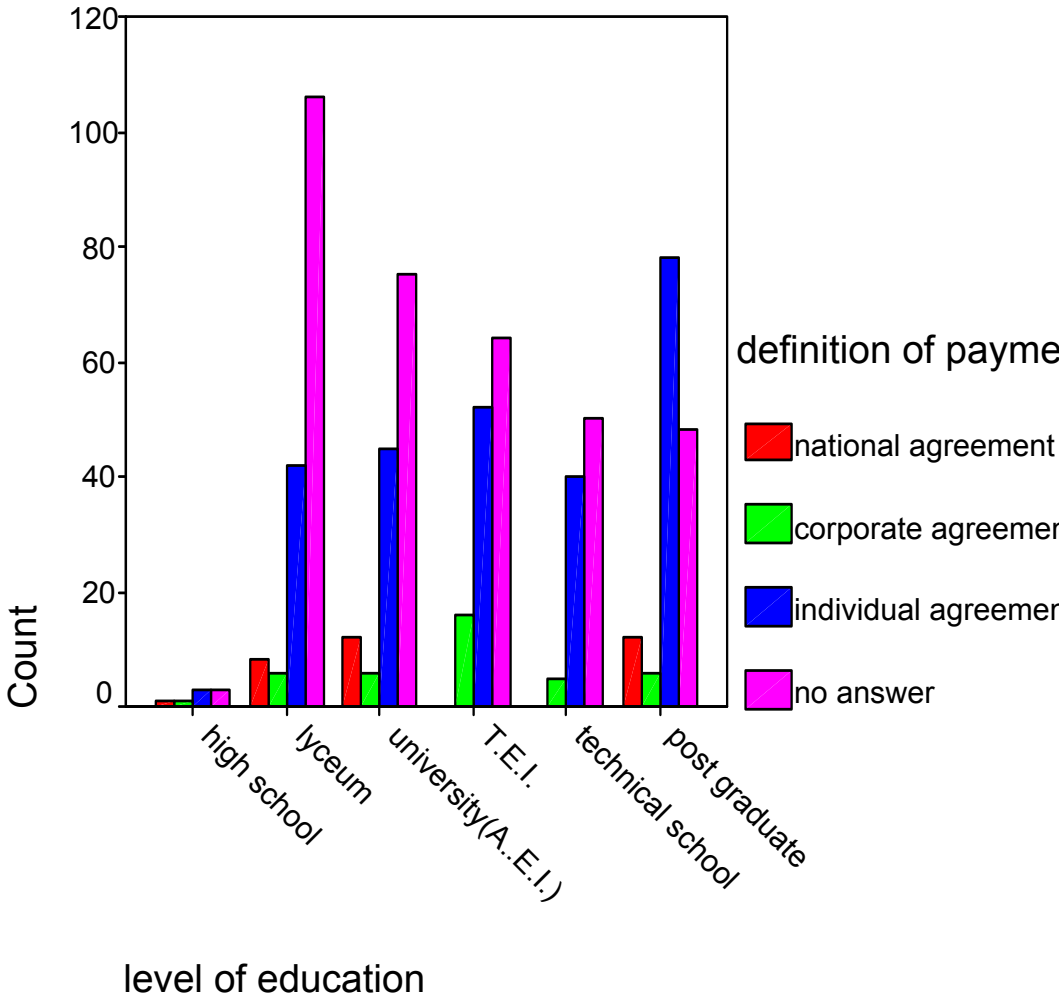
Γράφημα 153

Επίπεδο εκπαίδευσης και προσδιορισμός των αμοιβών ανωτέρων στελεχών



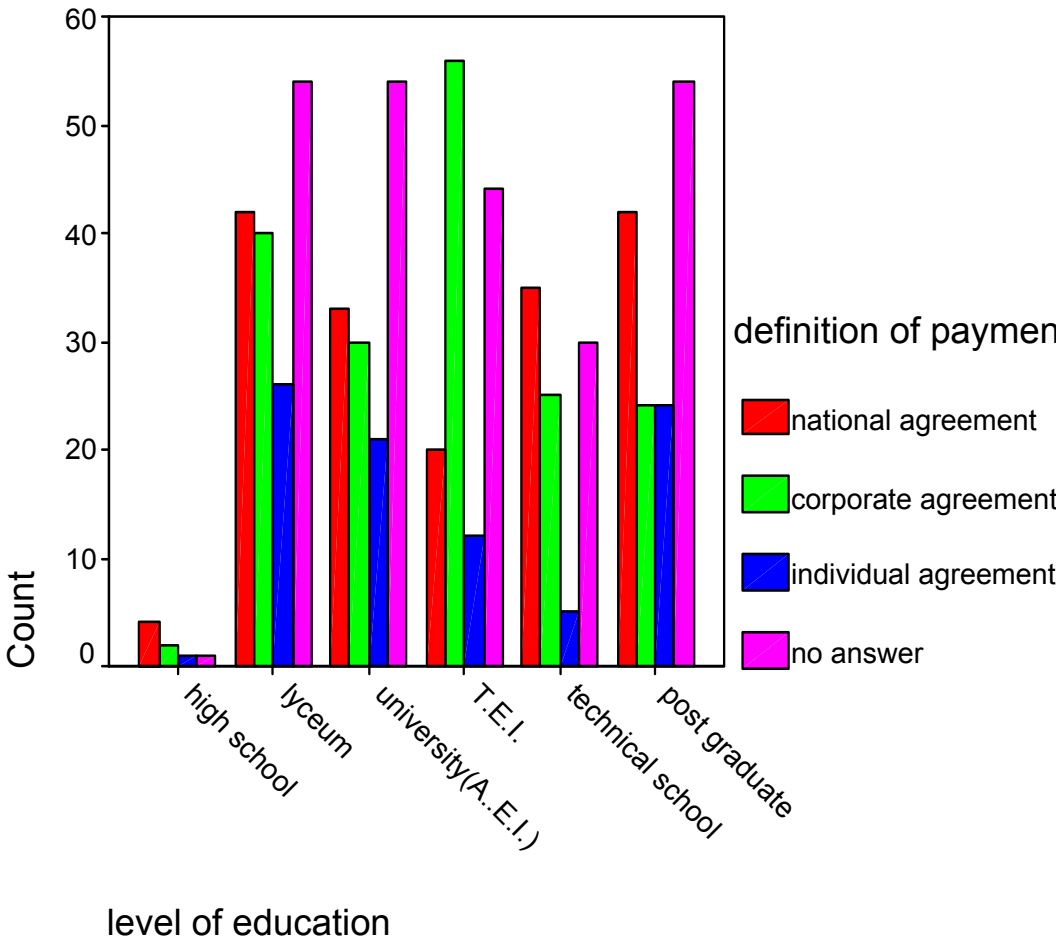
Γράφημα 154

Επίπεδο εκπαίδευσης και προσδιορισμός των αμοιβών δημιουργών/ καλλιτεχνών



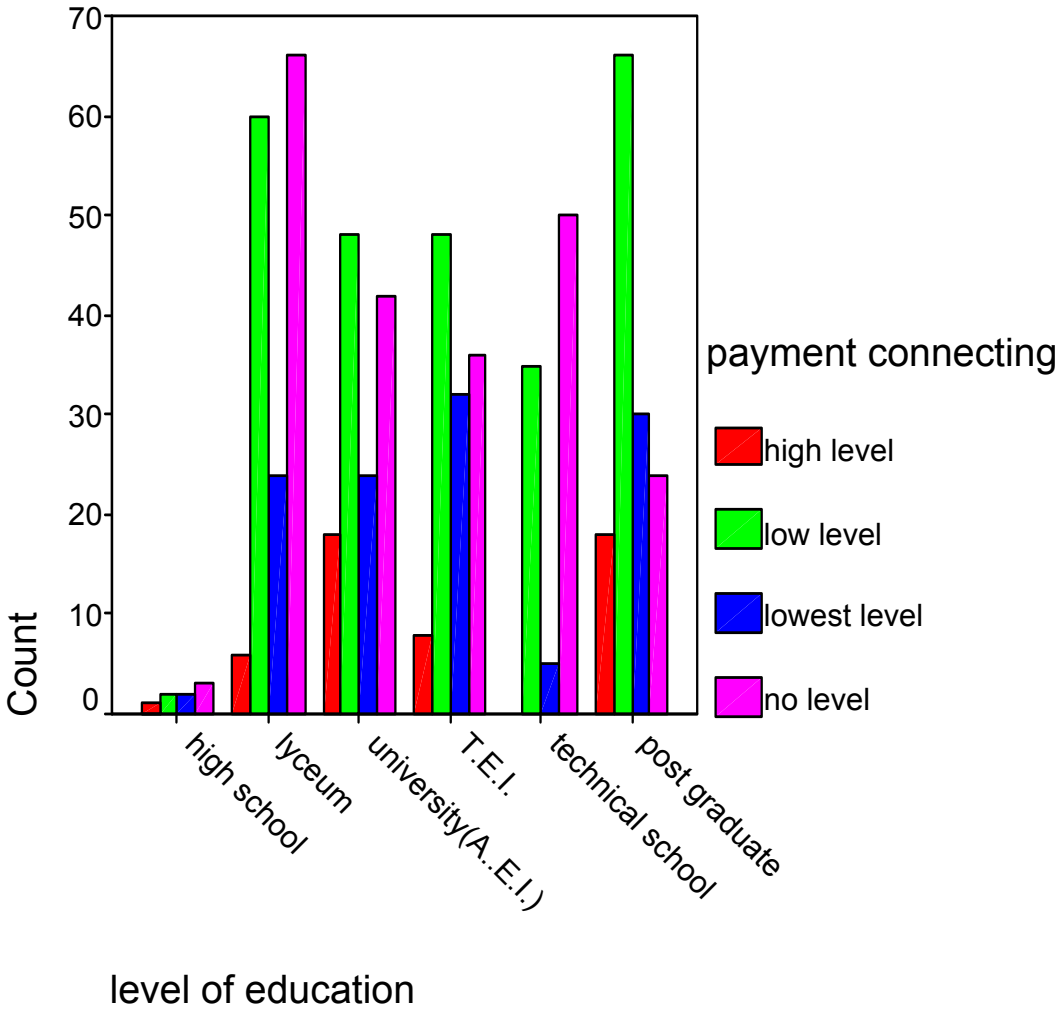
Γράφημα 155

Επίπεδο εκπαίδευσης και προσδιορισμός των αμοιβών υπαλλήλων-βοηθών



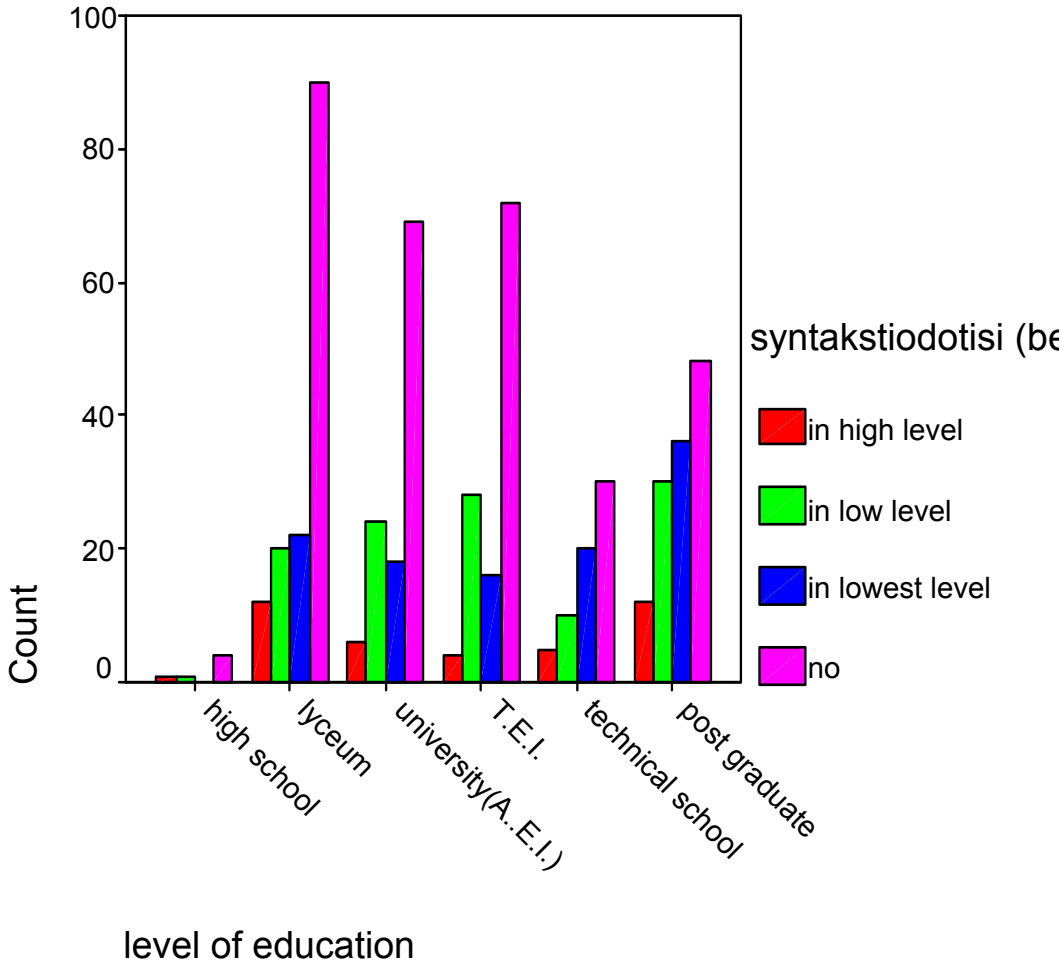
Γράφημα 156

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις περί σύνδεσης παραγωγικότητας και τρόπου αμοιβής



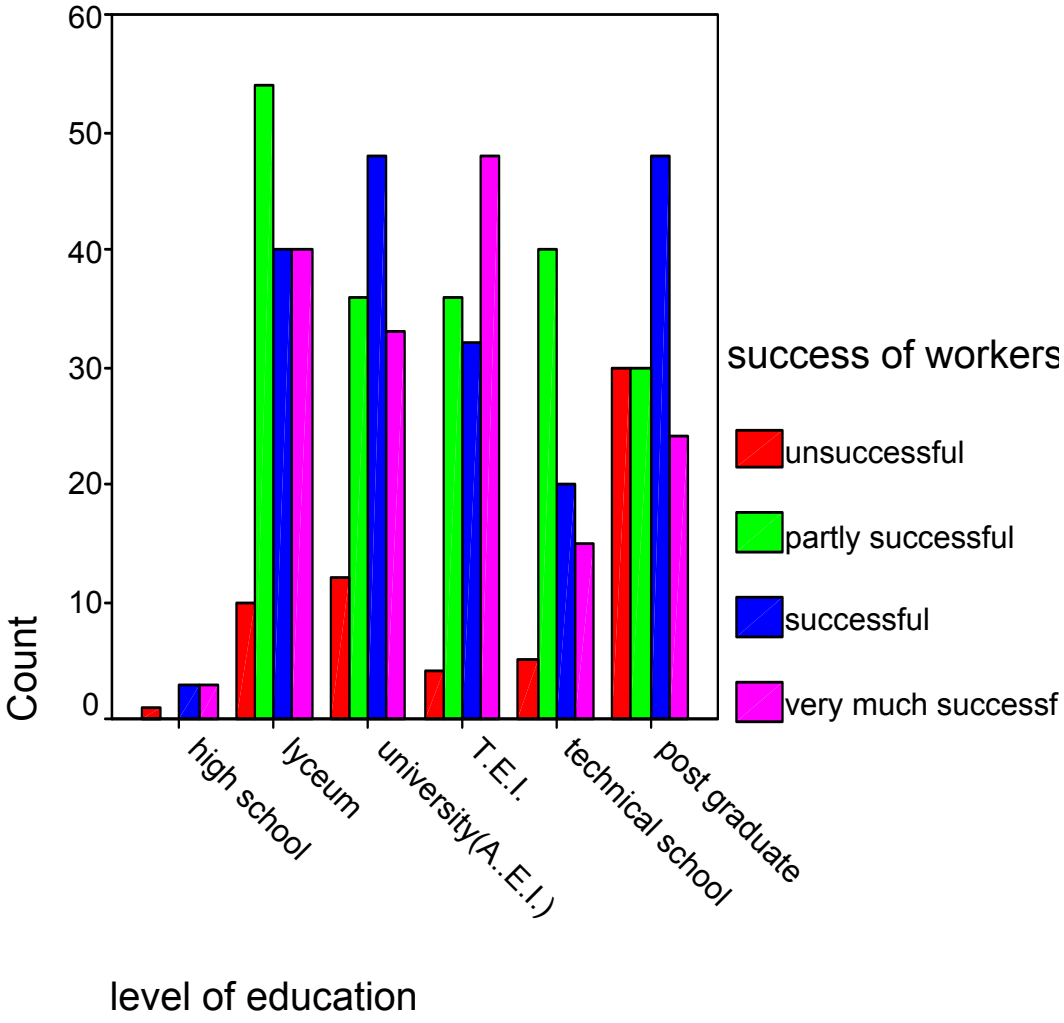
Γράφημα 157

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το αν υπάρχει διαφορά στην συνταξιοδότηση μεταξύ των δύο φύλων



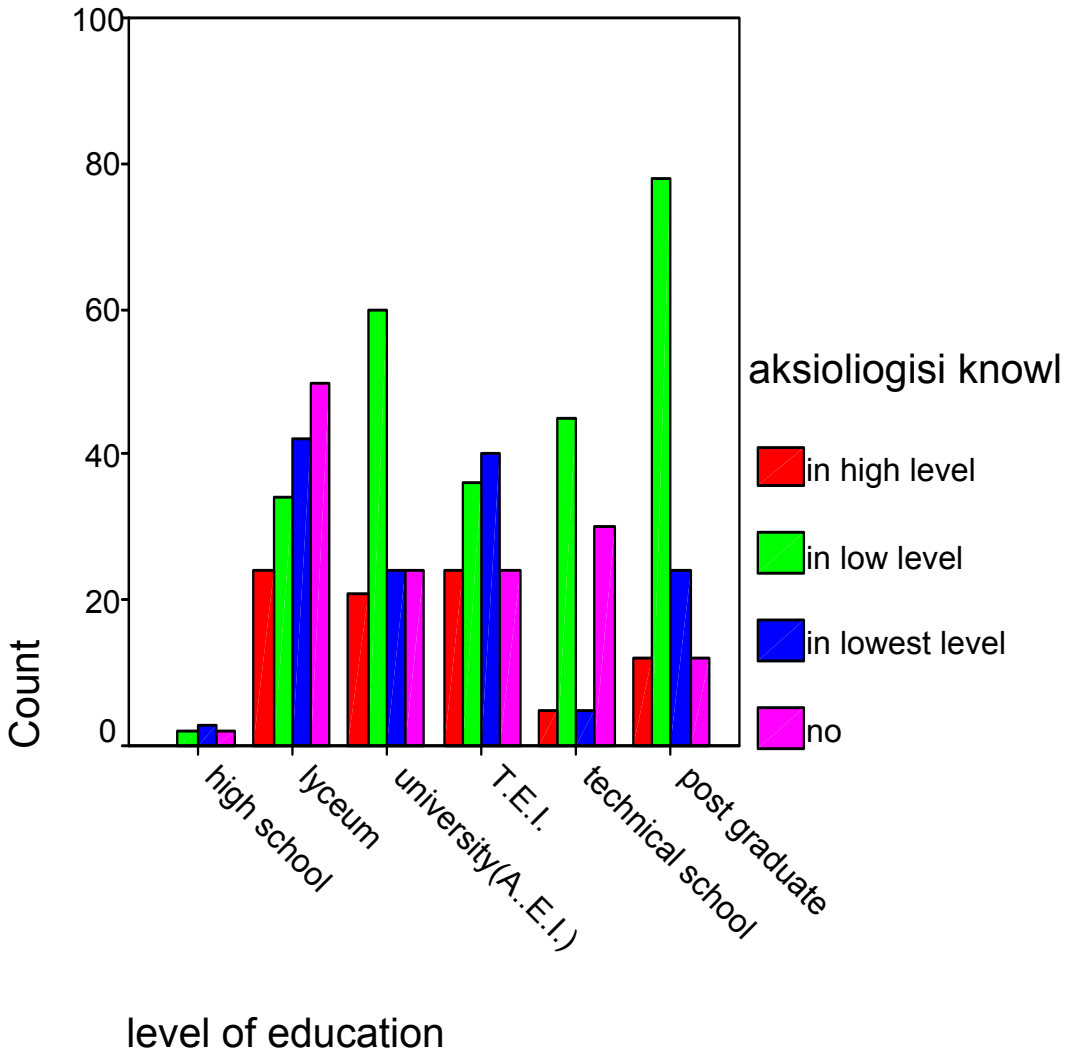
Γράφημα 158

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το κατά πόσο η κατάρτιση των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε. είναι αποτελεσματική



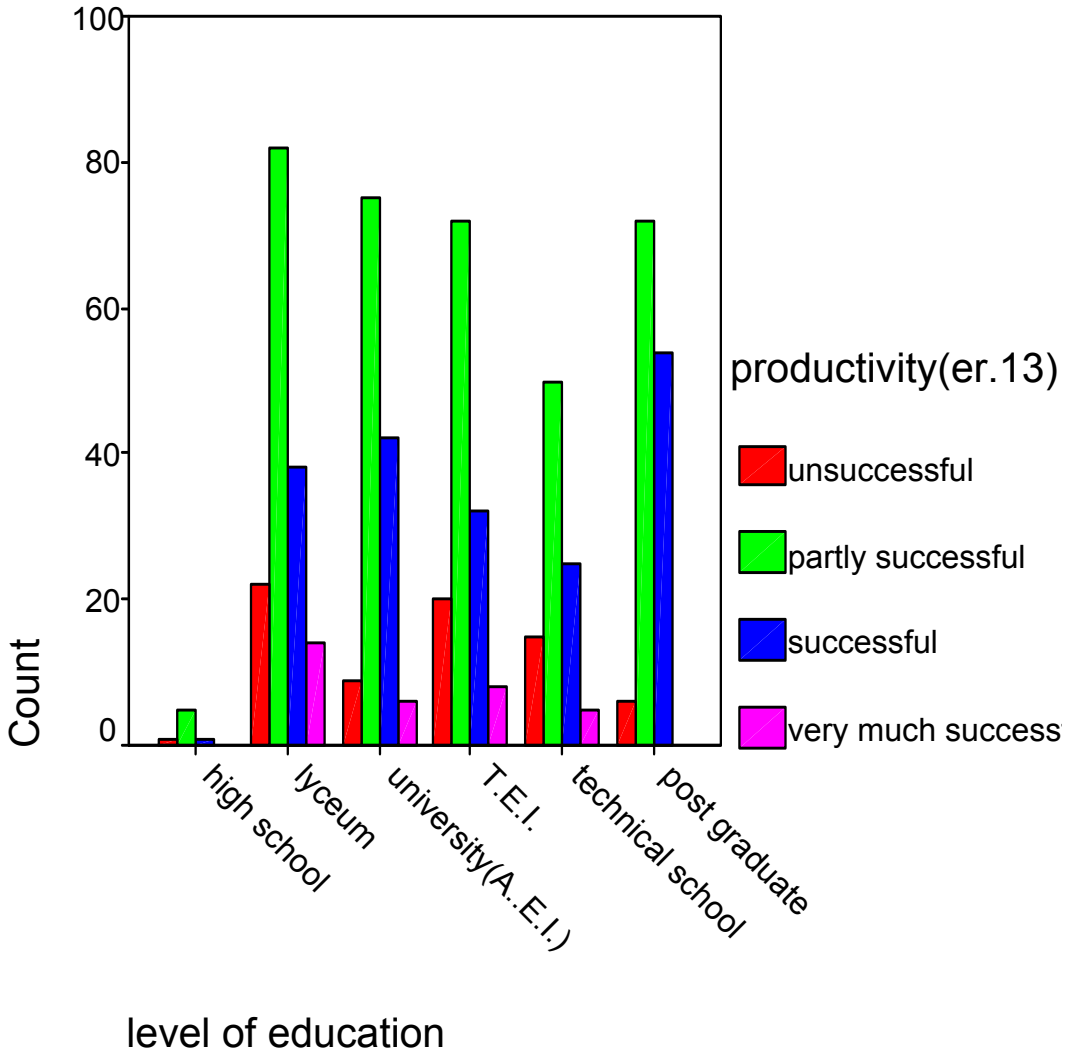
Γράφημα 159

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το κατά πόσο η κατάρτιση των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε. συνδέεται με τις αμοιβές των εργαζομένων και την εργασιακή αξιολόγηση



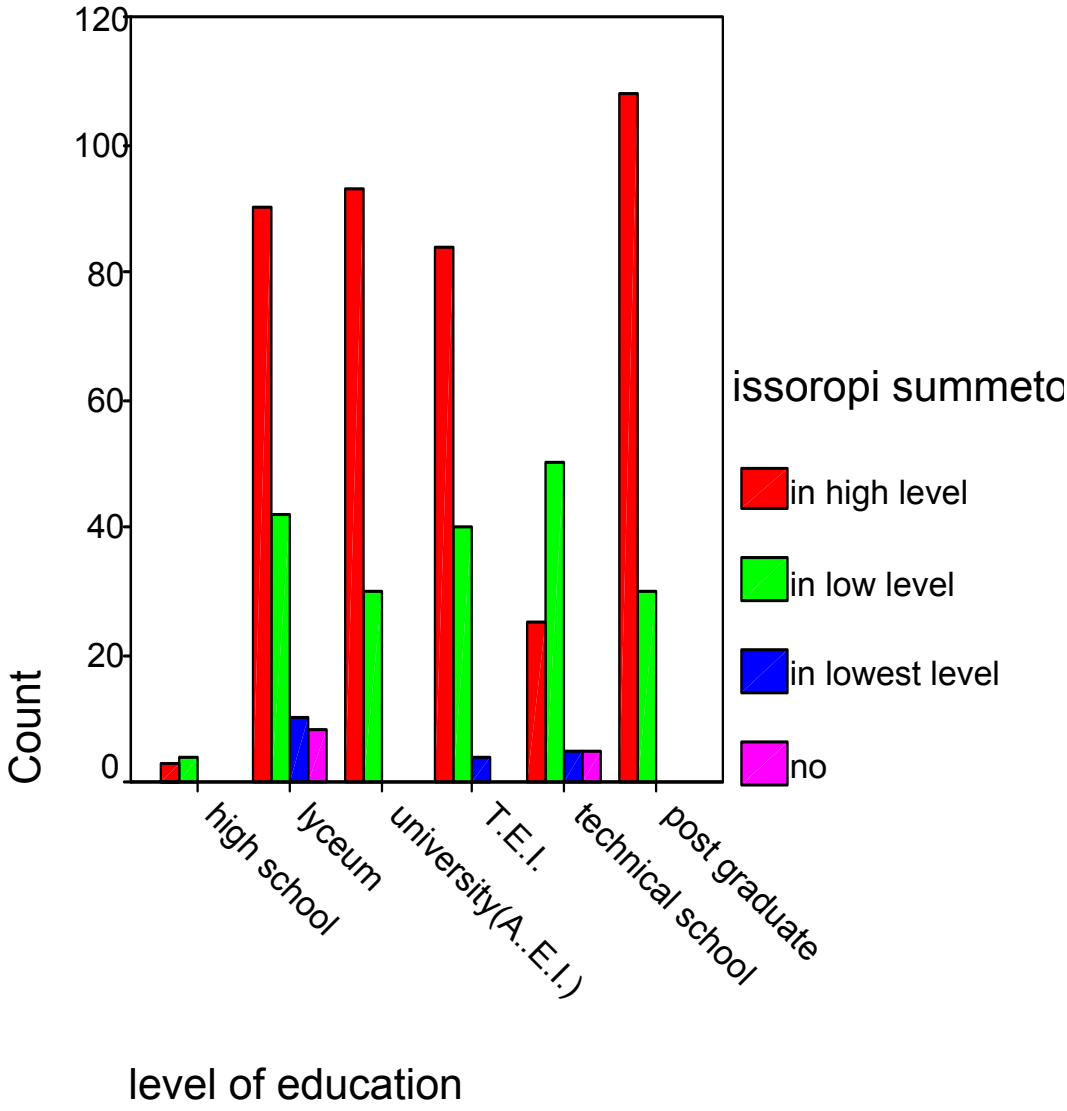
Γράφημα 160

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το πόσο αποτελεσματικός είναι ο τρόπος στελέχωσης των επιχειρήσεων στον χώρο των Μ.Μ.Ε.



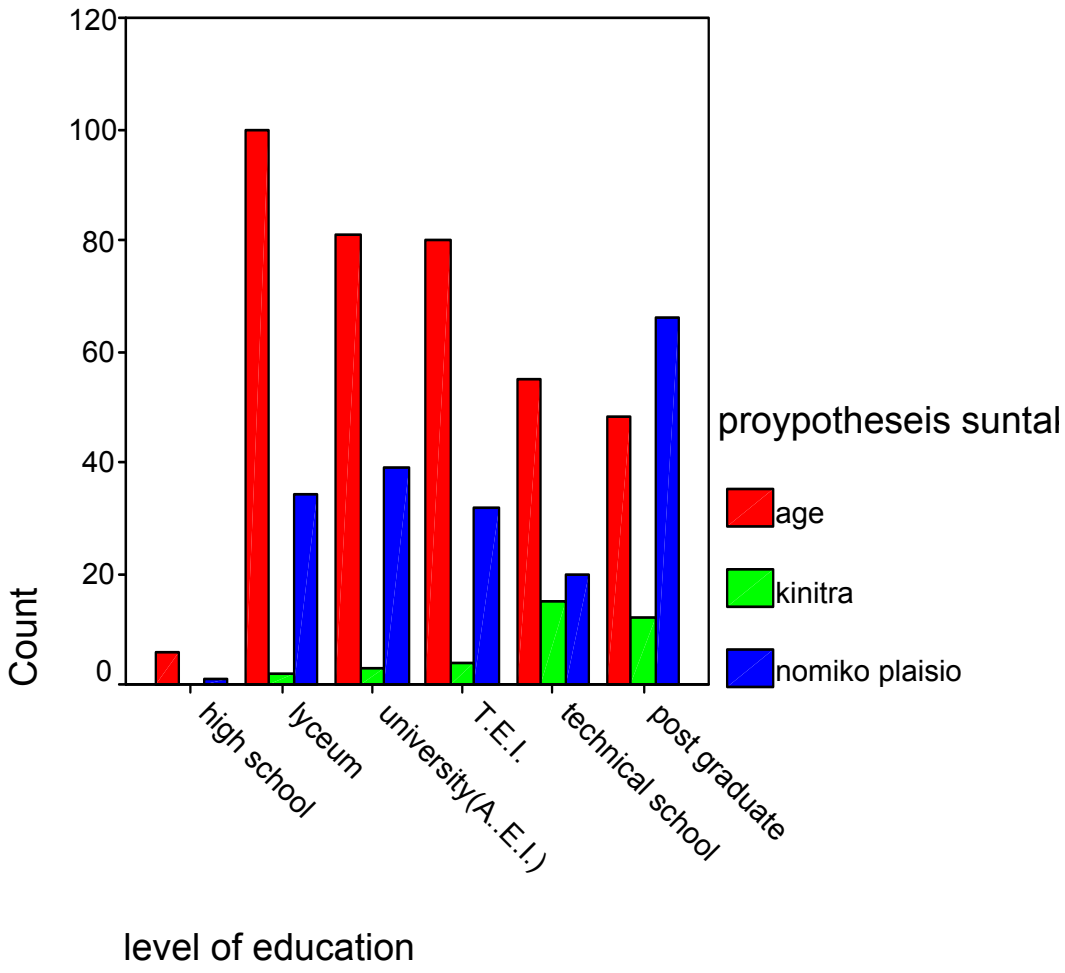
Γράφημα 161

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το κατά πόσο υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση που προσφέρουν οι επιχειρήσεις στον χώρο των Μ.Μ.Ε.



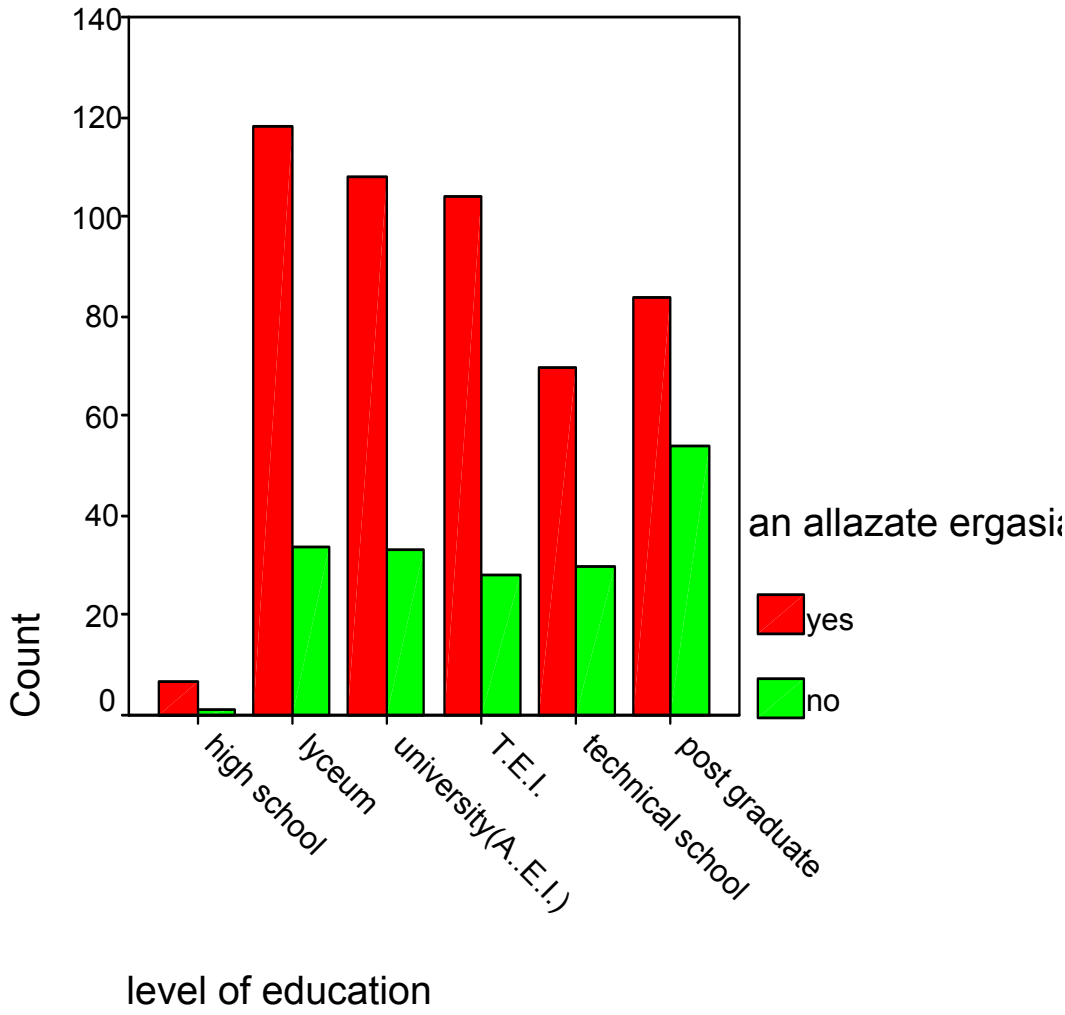
Γράφημα 162

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης στις επιχειρήσεις που λειτουργούν μέσα στον χώρο των Μ.Μ.Ε.



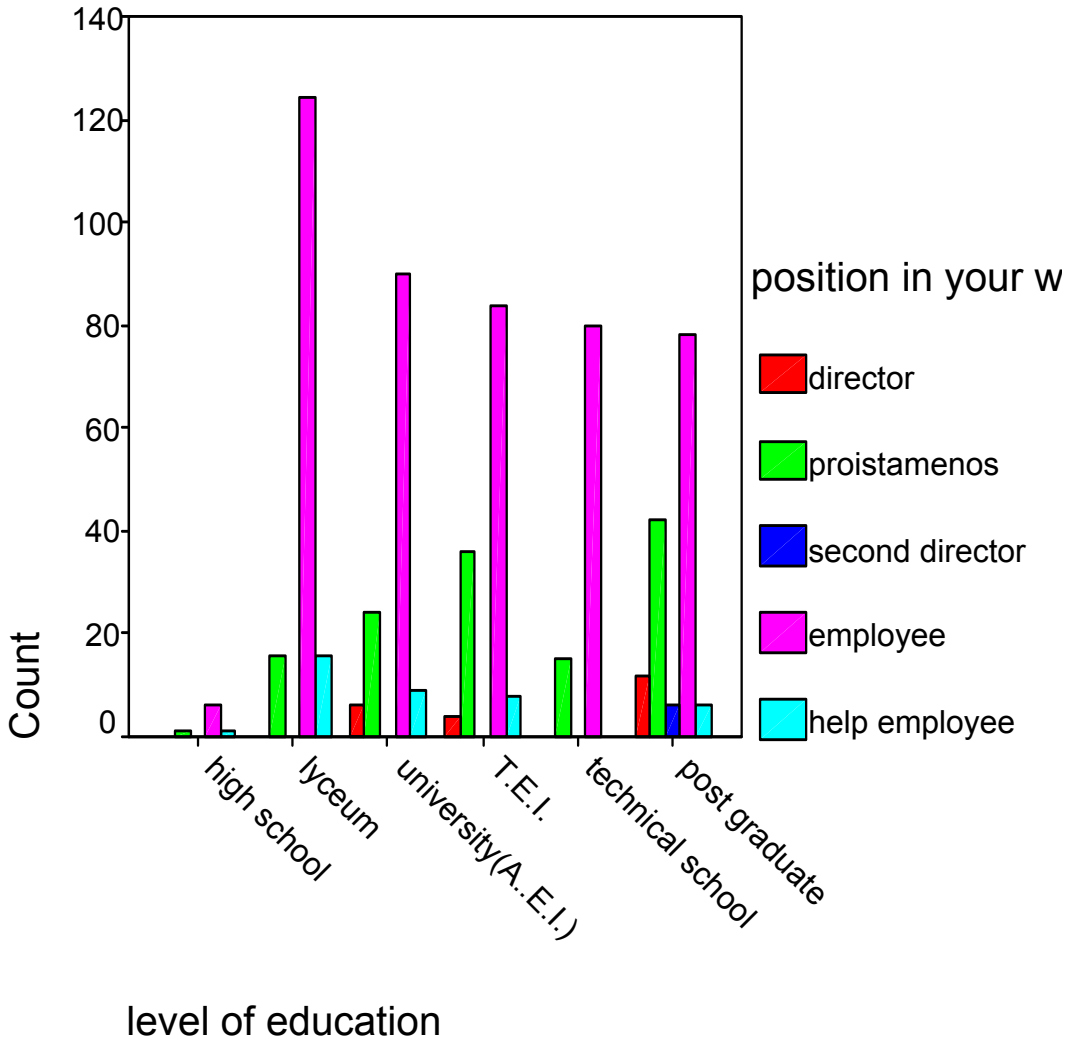
Γράφημα 163

Επίπεδο εκπαίδευσης και παραμονή στο χώρο των Μ.Μ.Ε σε περίπτωση αλλαγής εργασίας



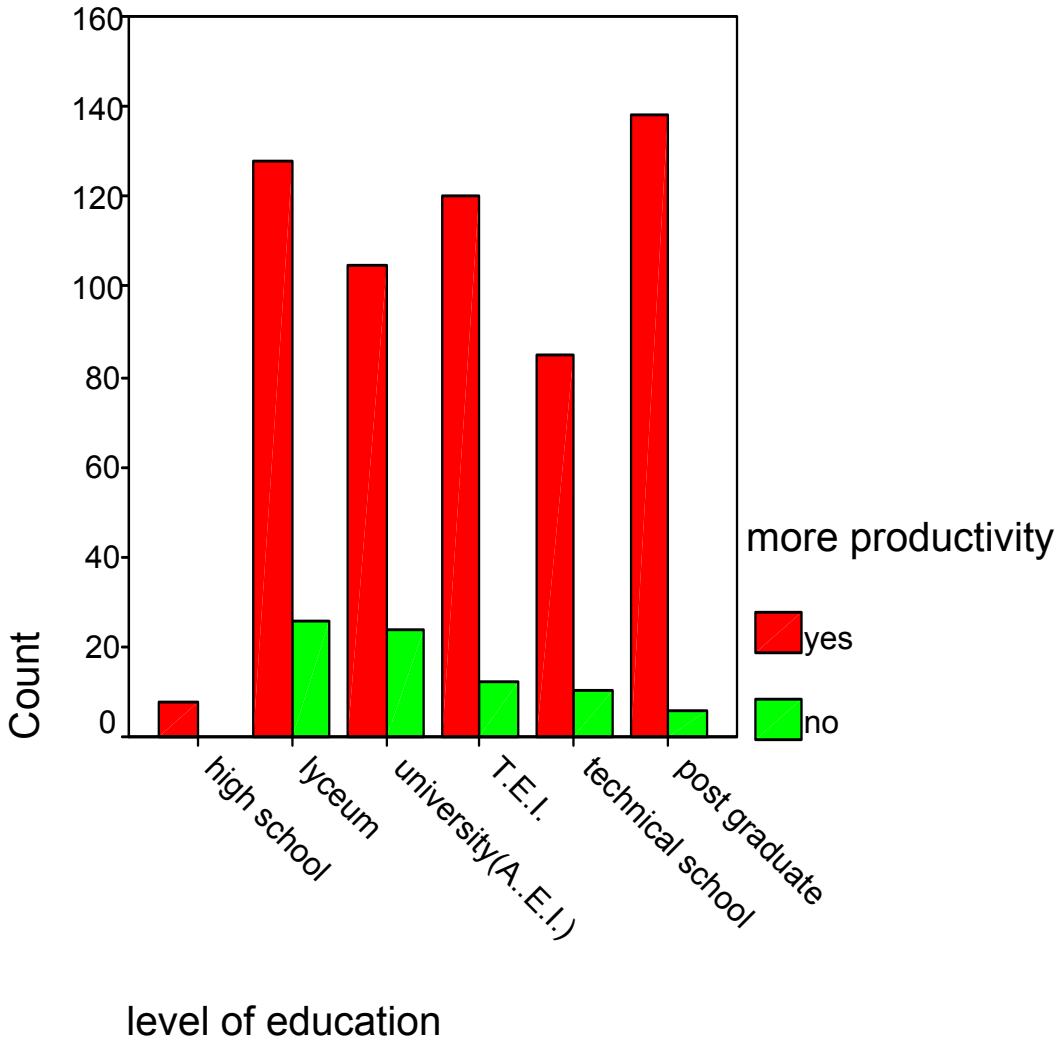
Γράφημα 164

Επίπεδο εκπαίδευσης και ιεραρχική βαθμίδα στην οποία βρίσκονται στην επιχείρηση την οποία εργάζονται



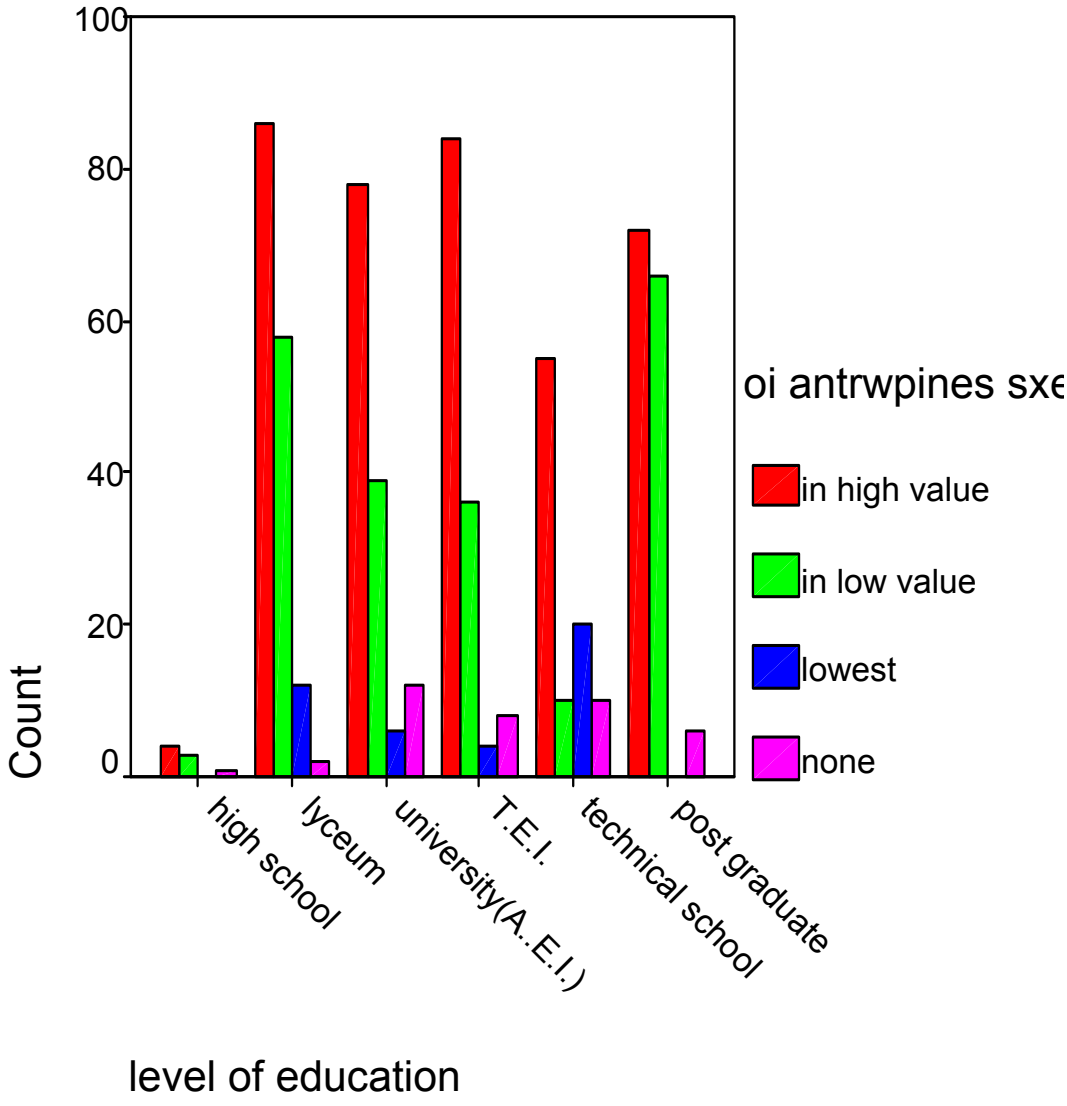
Γράφημα 165

Επίπεδο εκπαίδευσης και βελτίωση την απόδοσή τους με παραπάνω επαγγελματική εκπαίδευση



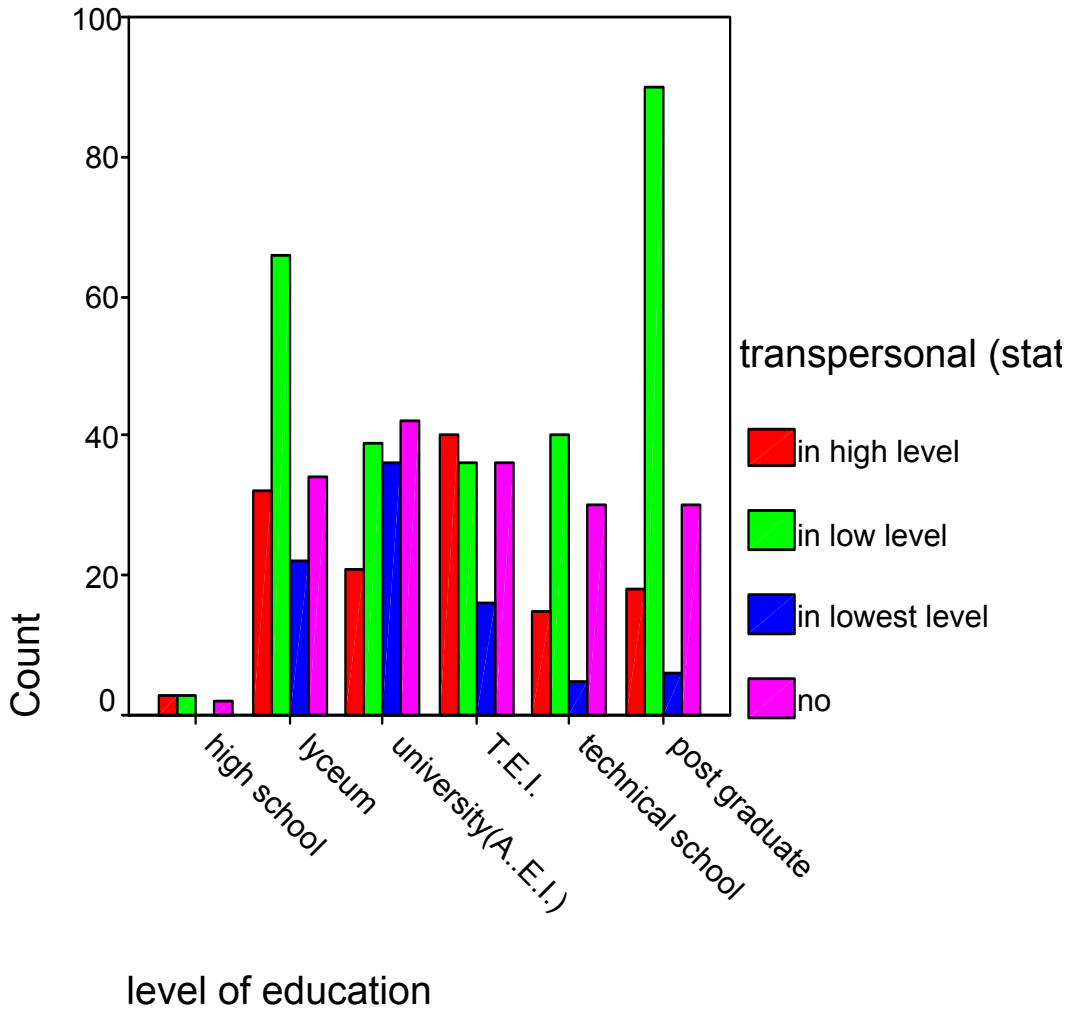
Γράφημα 166

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για την επιρροή των ανθρωπίνων σχέσεων στην απόδοση των εργαζομένων



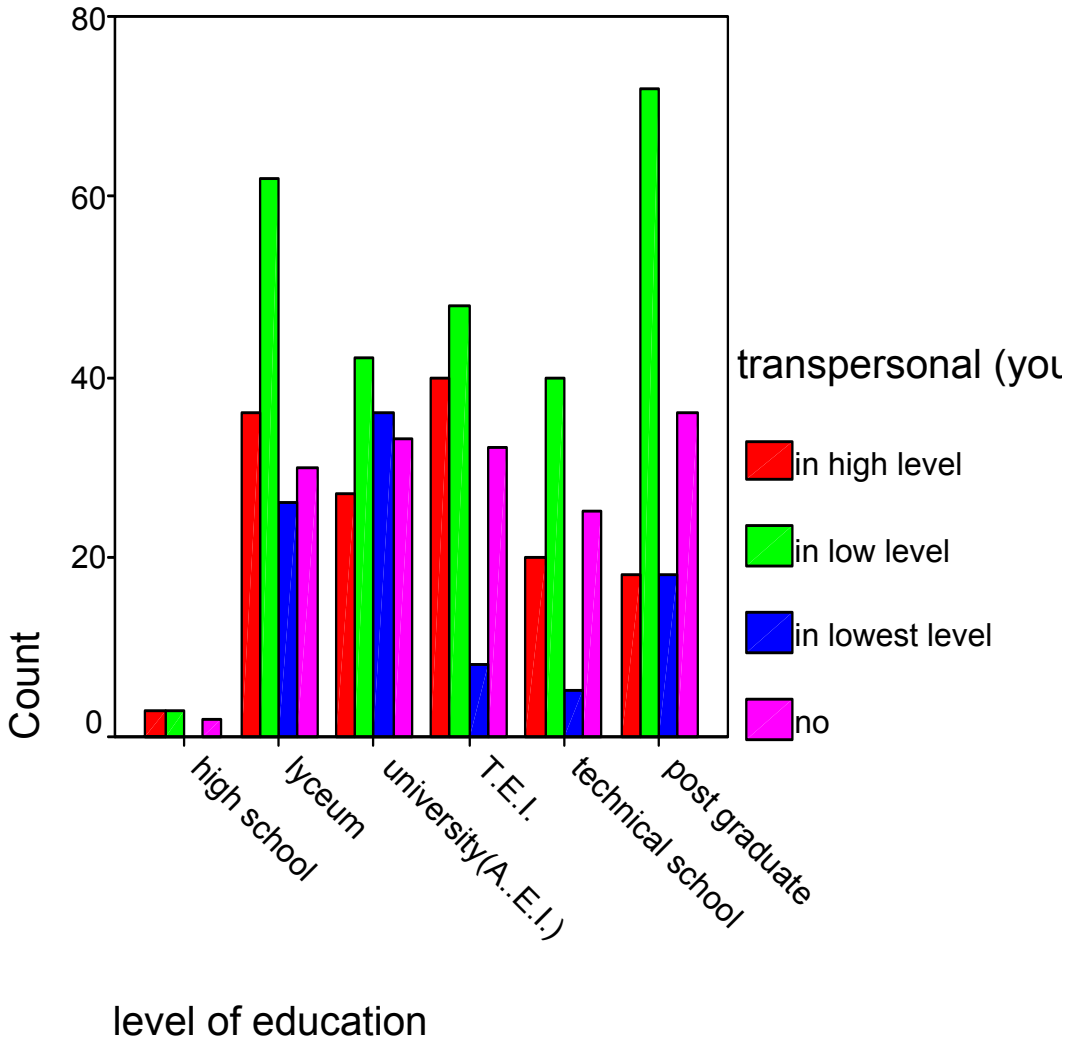
Γράφημα 167

Επίπεδο εκπαίδευσης και επιρροή των διαφυλικών σχέσεων στην στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία



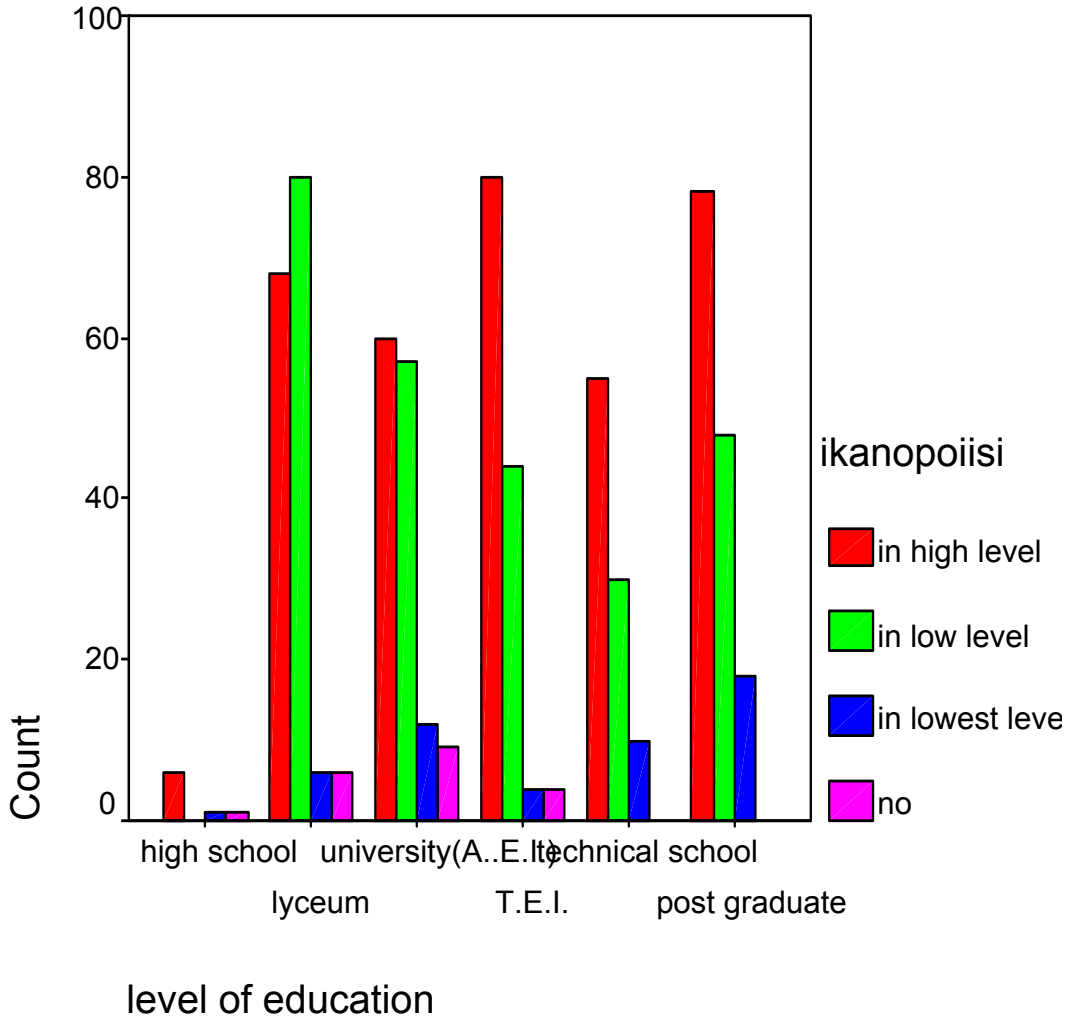
Γράφημα 168

Επίπεδο εκπαίδευσης και επιρροή των διαφυλικών σχέσεων στον χώρο εργασίας στην στάση των εργαζομένων.



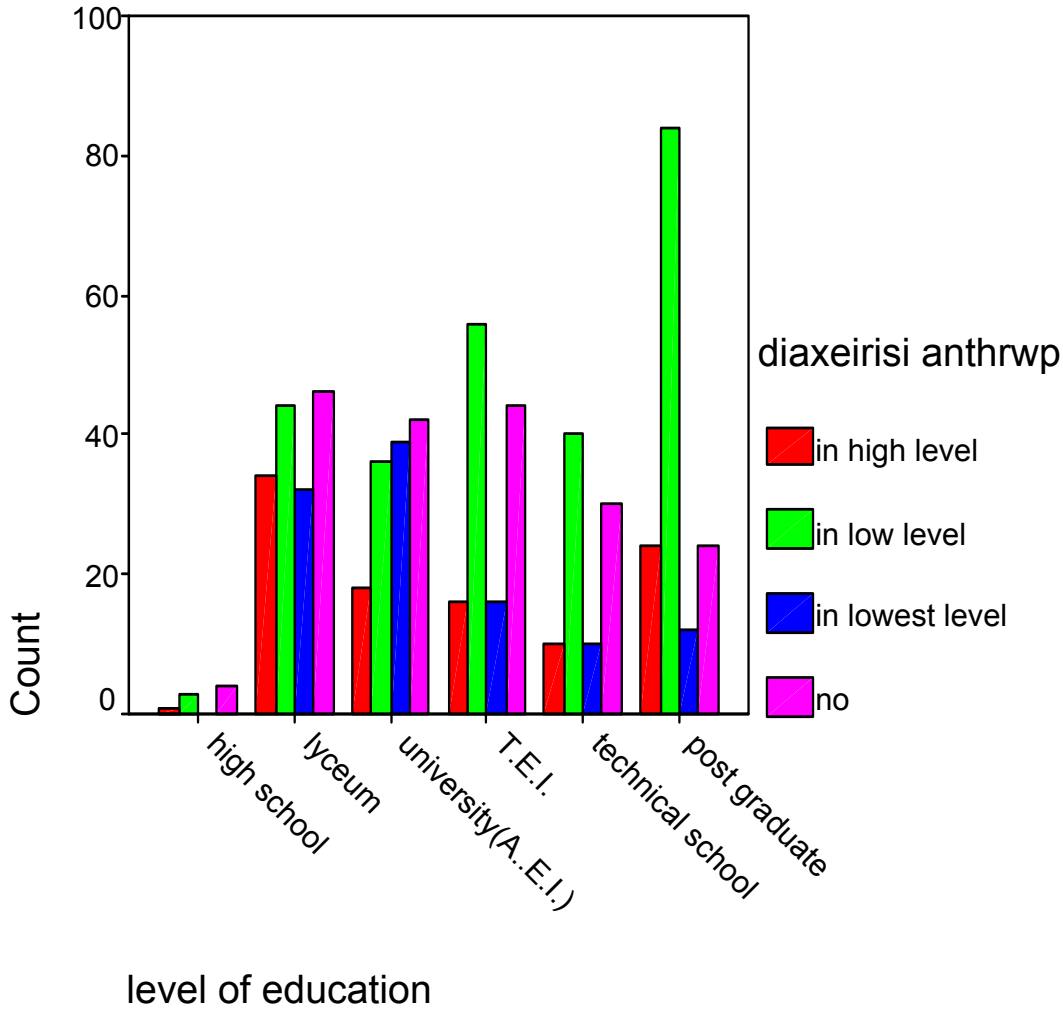
Γράφημα 169

Επίπεδο εκπαίδευσης και εργασιακή ικανοποίηση



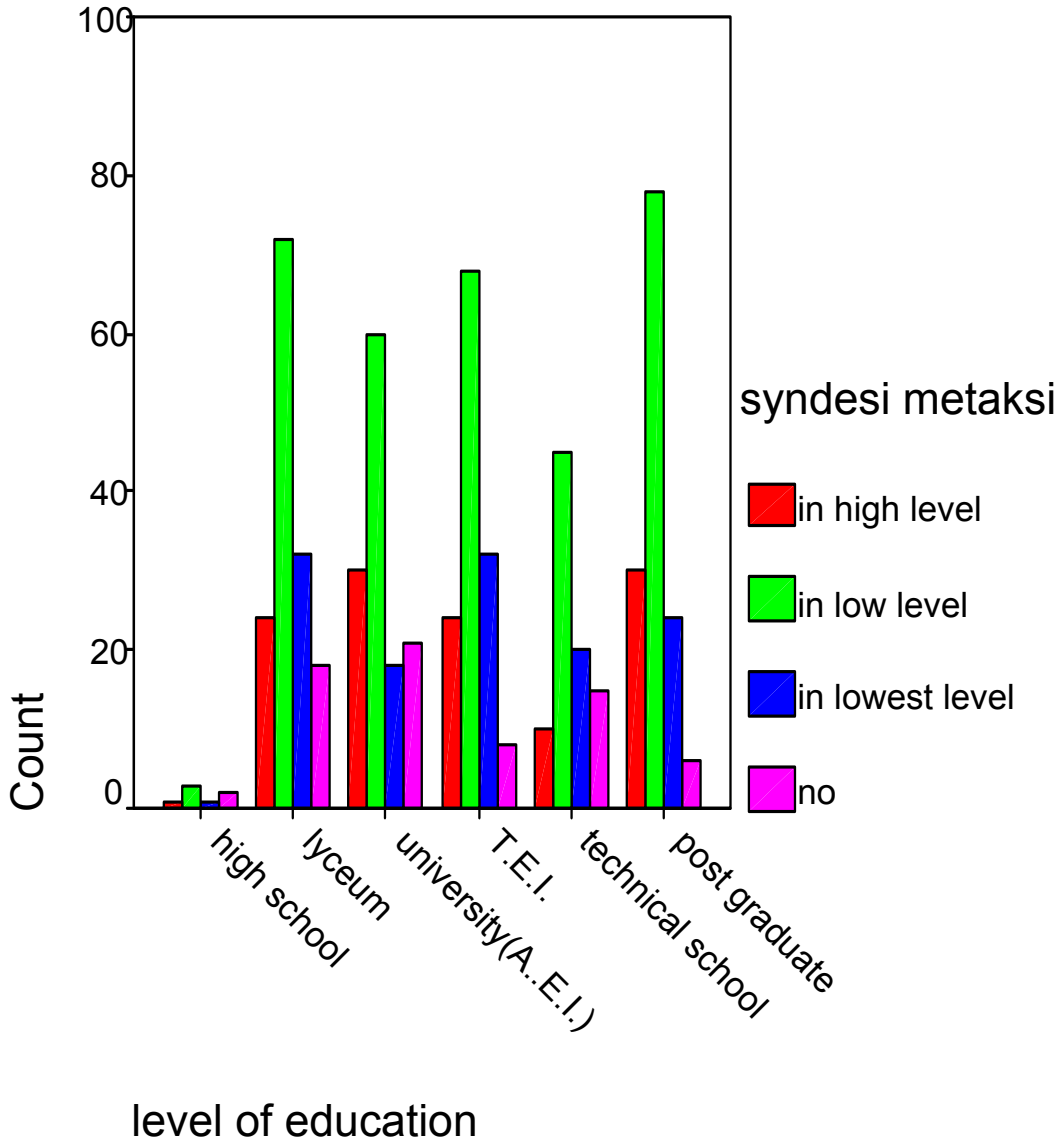
Γράφημα 170

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το ρόλο του φύλου στην αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού



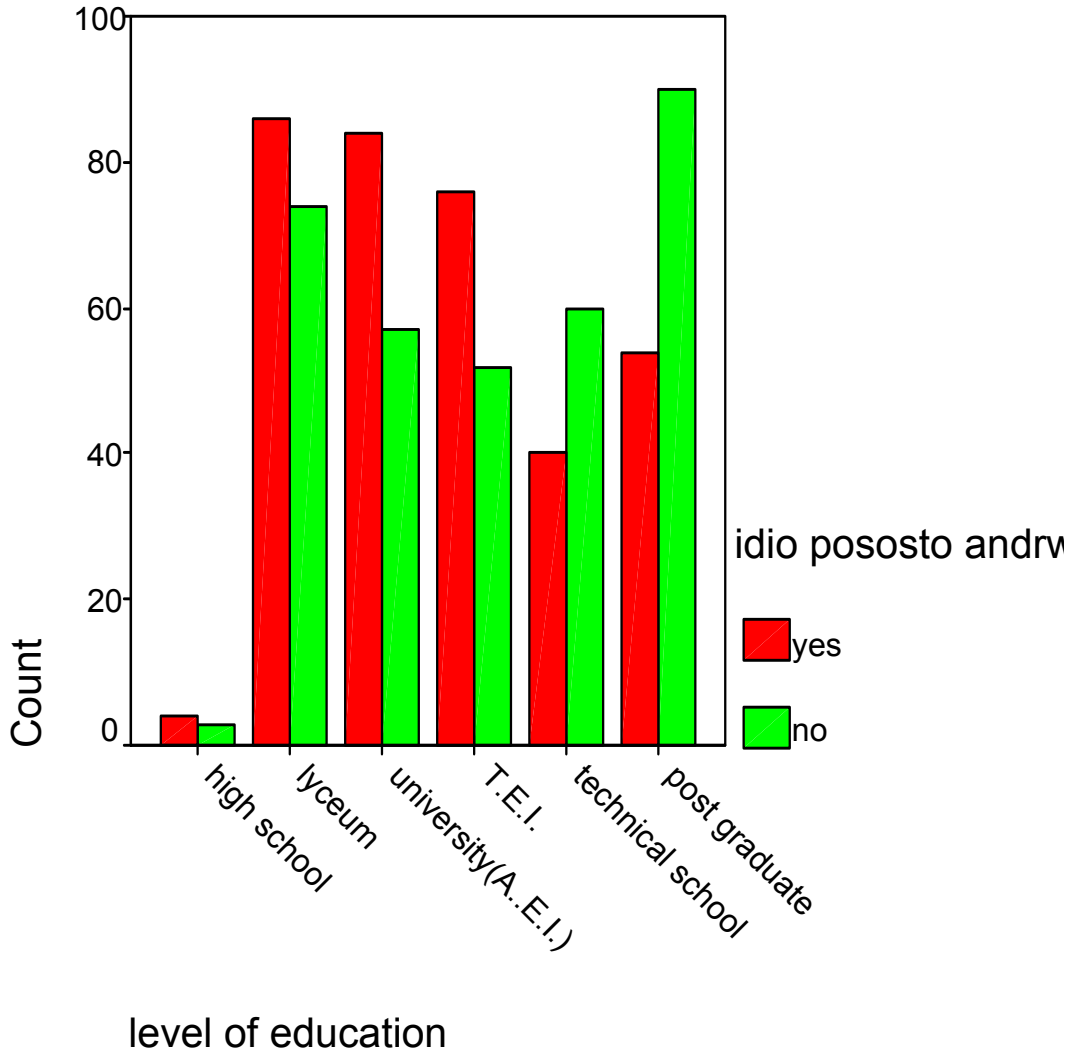
Γράφημα 171

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το κατά πόσο υπάρχει σύνδεση μεταξύ εργασιακής αξιολόγησης και επαναπροσδιορισμού των επαγγελματικών προοπτικών



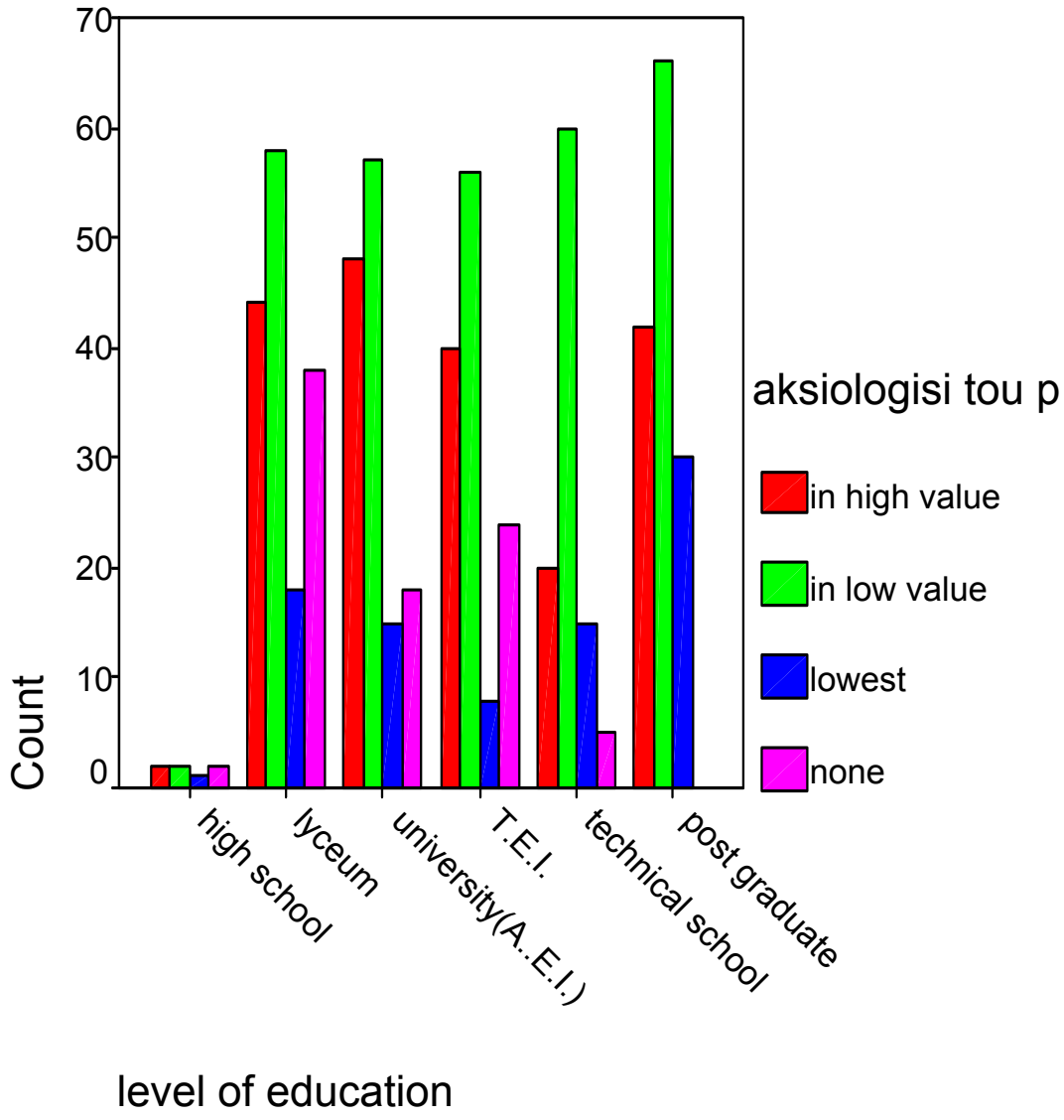
Γράφημα 172

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το αν τοποθετούνται για την ίδια θέση εργασίας το ίδιο ποσοστό αντρών και γυναικών



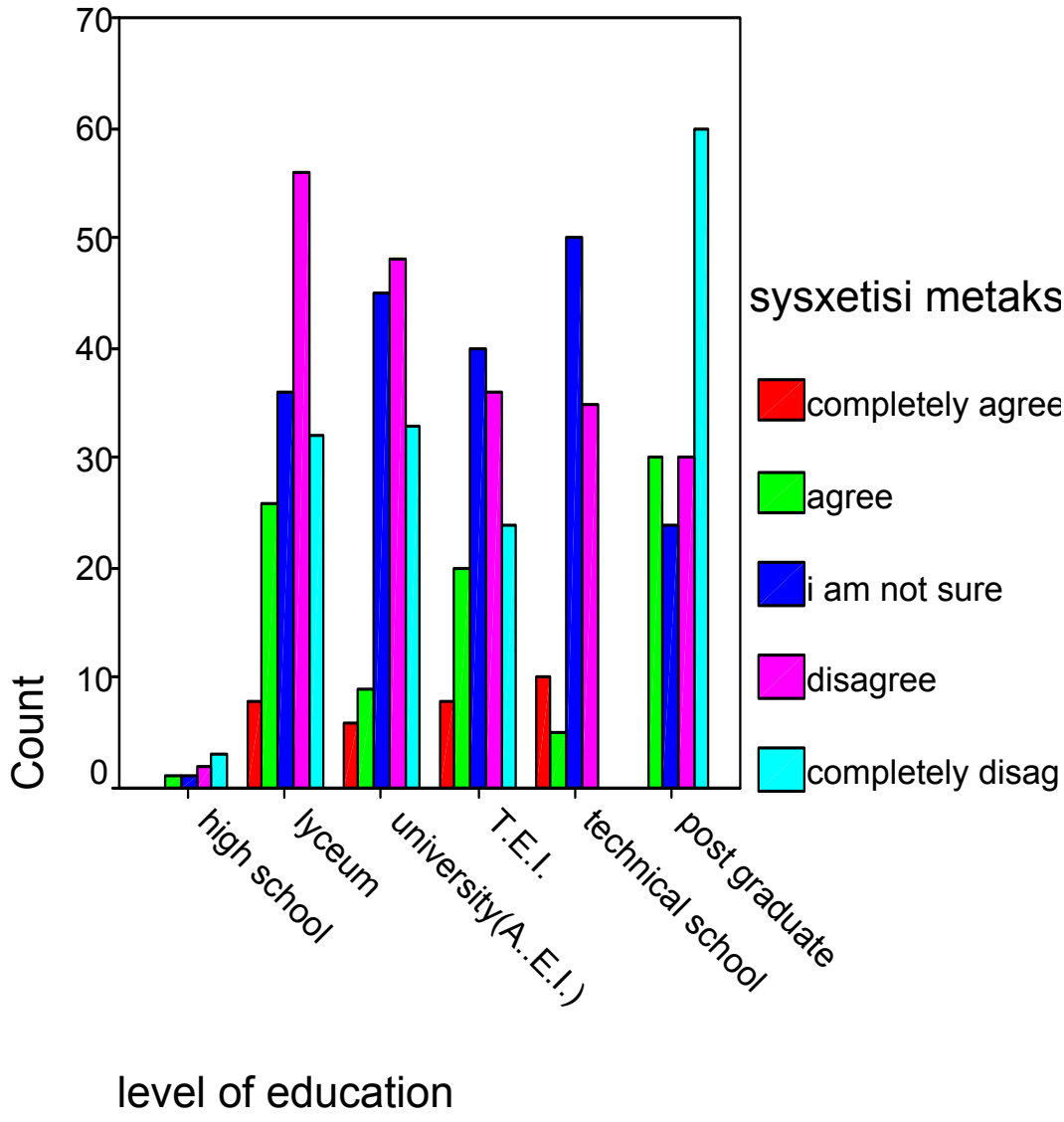
Γράφημα 173

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το κατά πόσο η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια



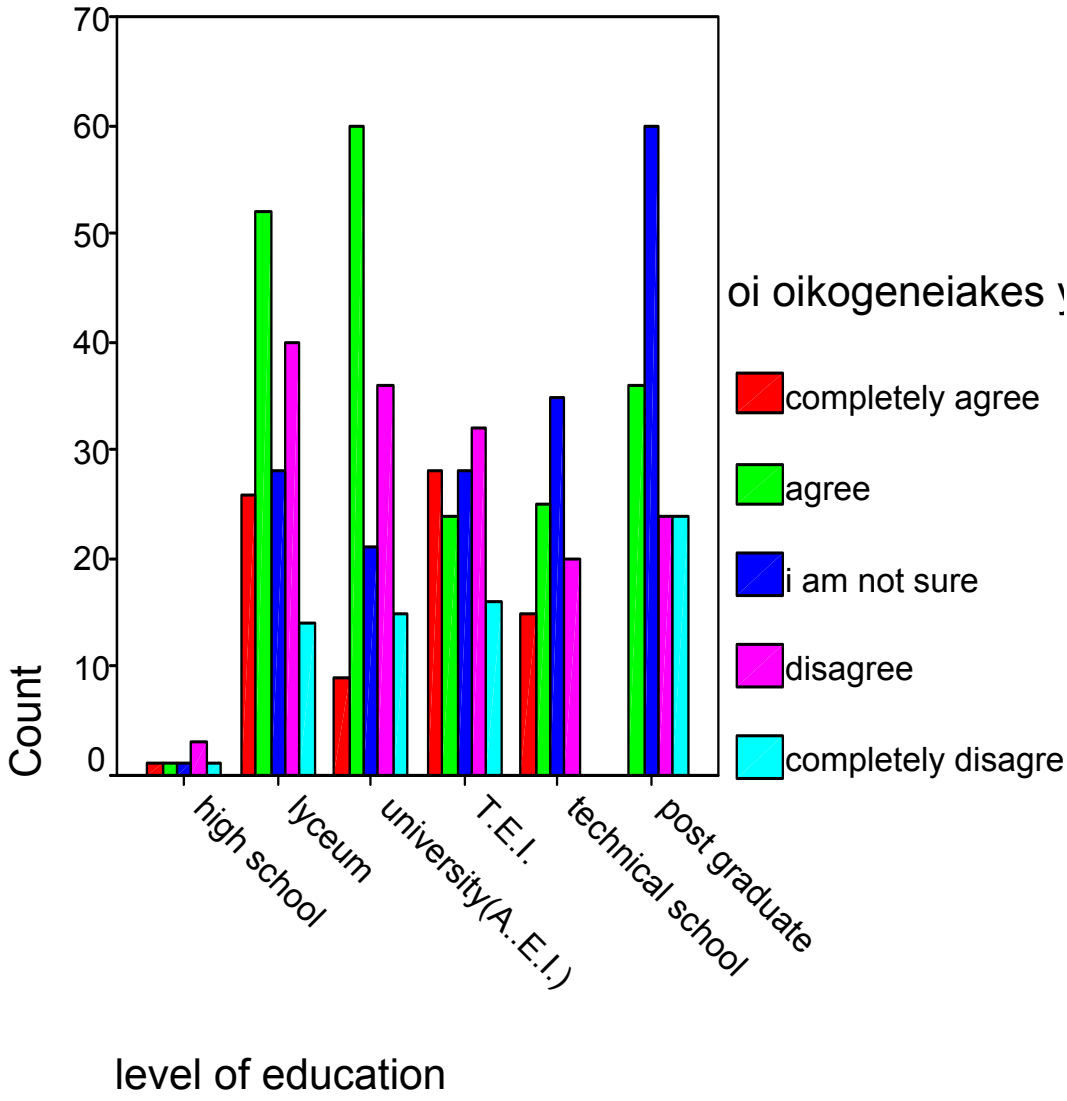
Γράφημα 174

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας



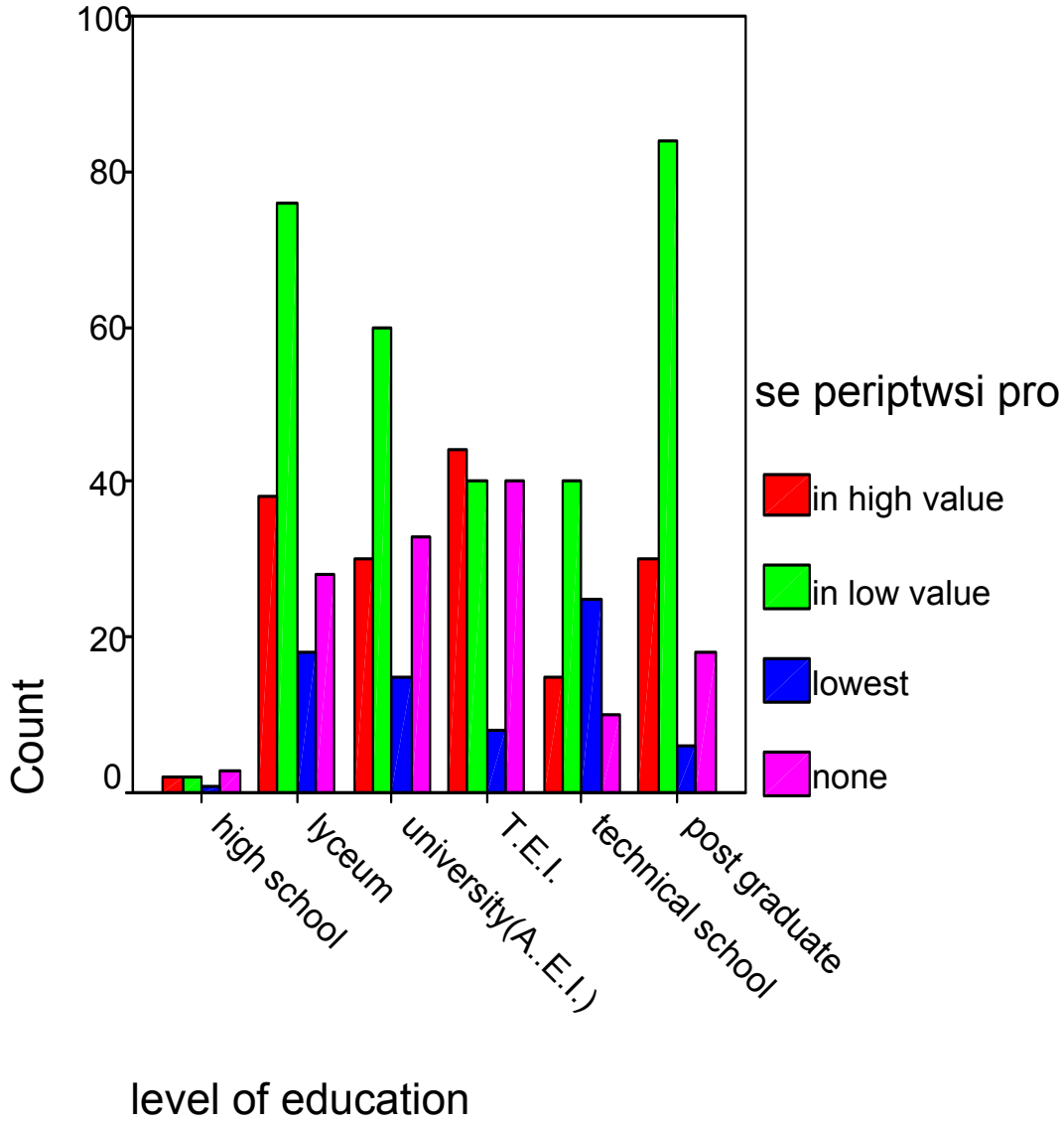
Γράφημα 175

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το αν οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο για την ίση απόδοση των εργαζομένων



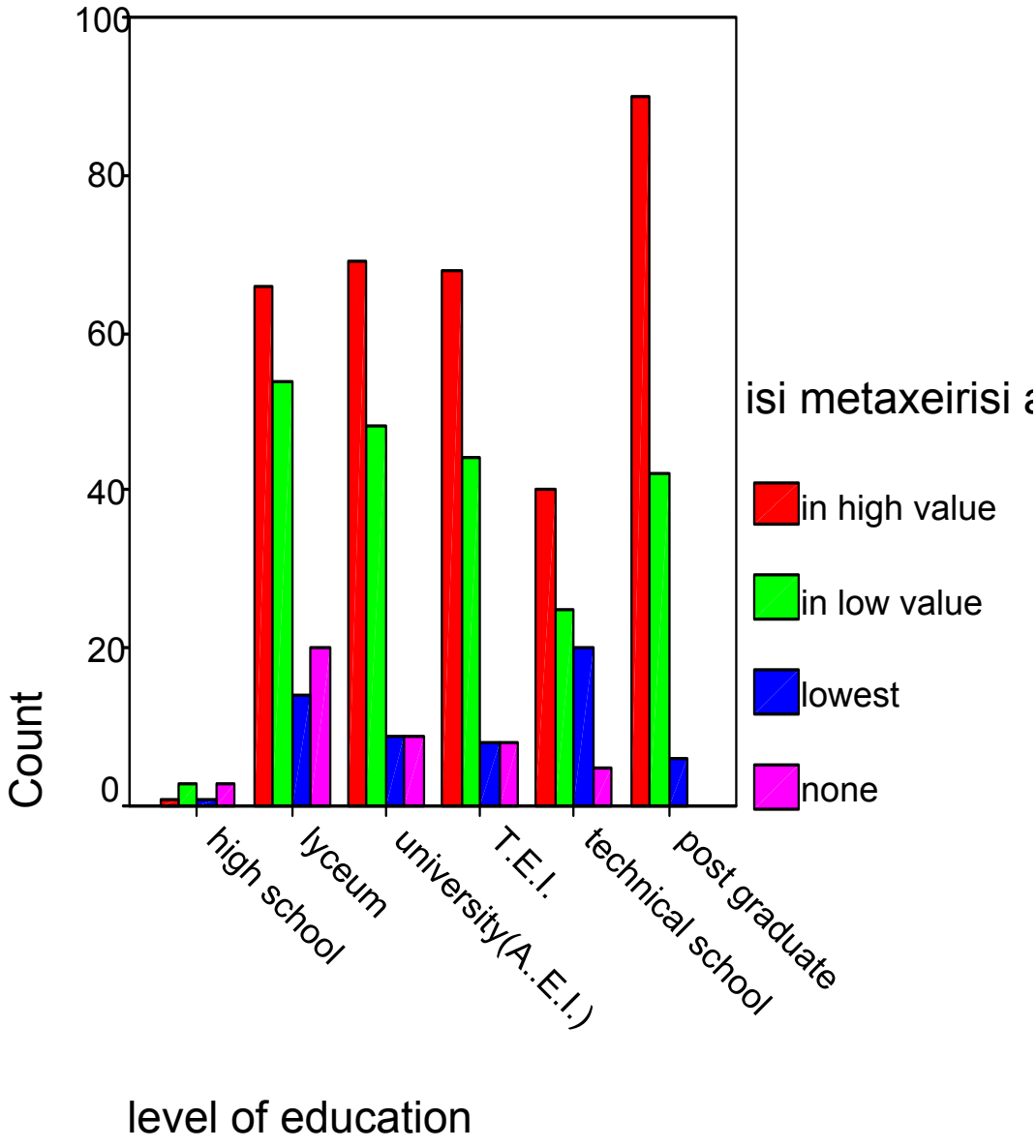
Γράφημα 176

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το αν σε περίπτωση πρόσληψης το αντικείμενο εργασίας επηρεάζει την επιλογή προσωπικού ως προς το φύλο



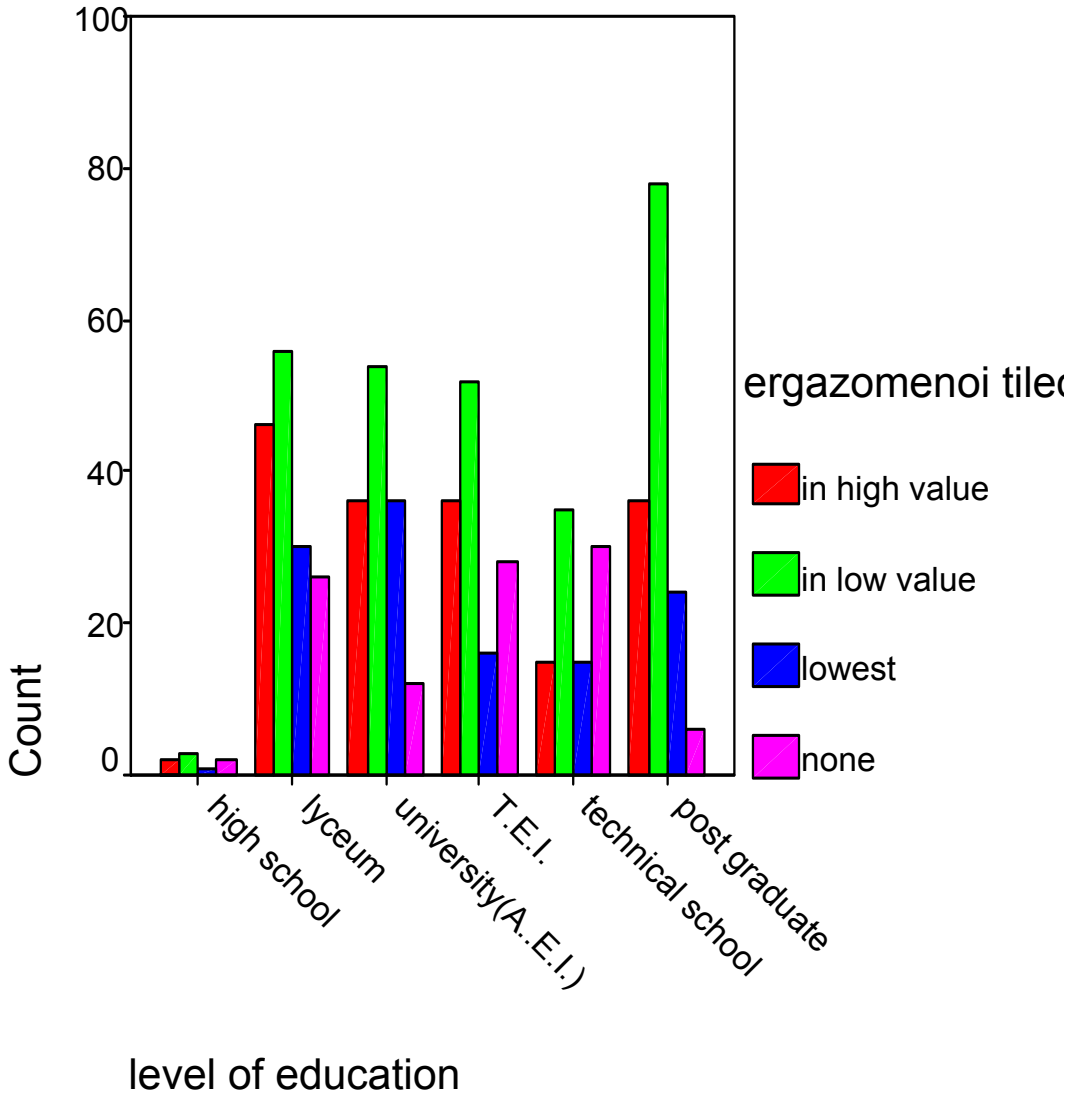
Γράφημα 177

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το αν οι κοινωνικές σχέσεις και η κουλτούρα του εργασιακού χώρου συντελούν στην ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών στον χώρο εργασίας



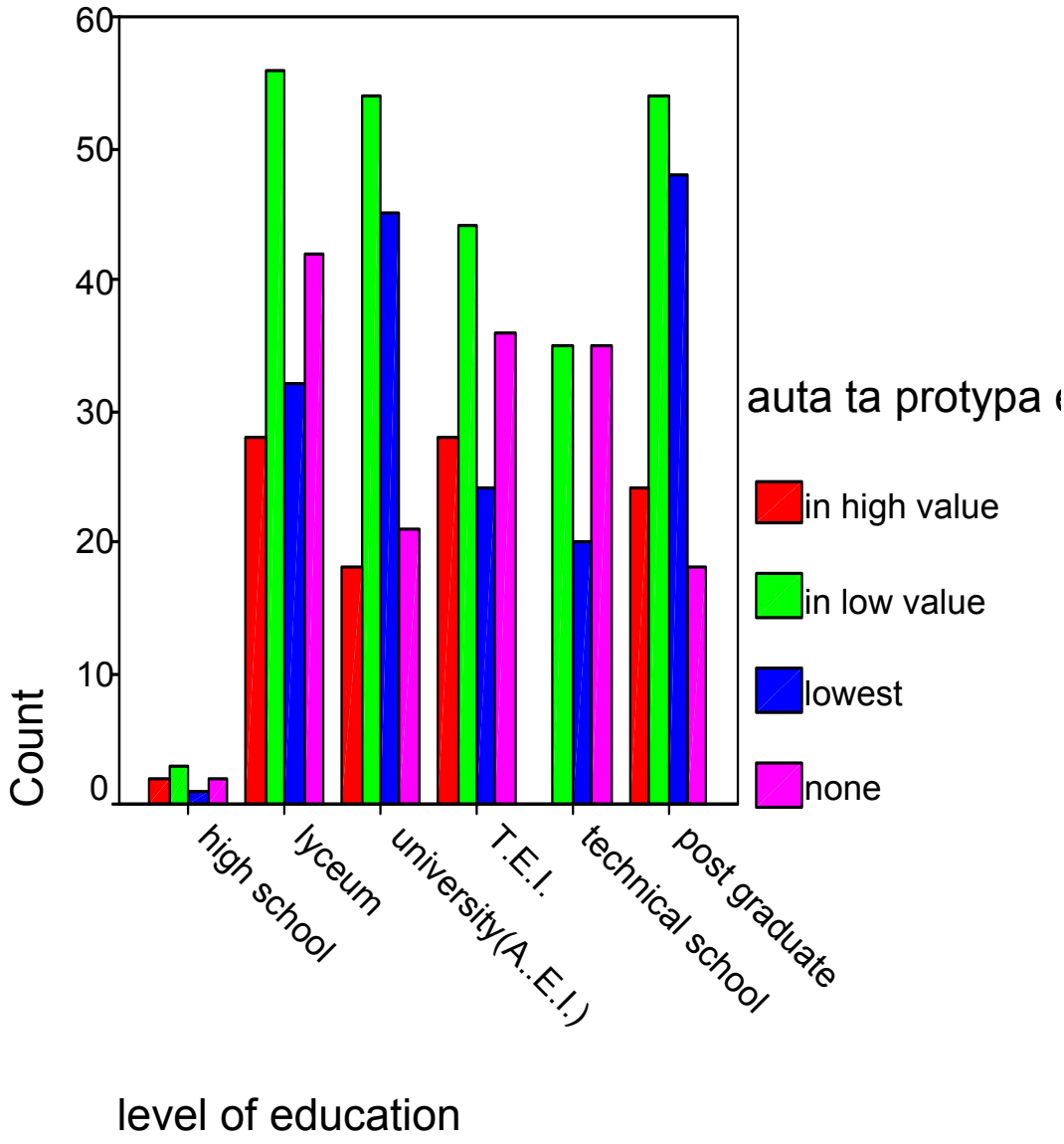
Γράφημα 178

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για τον βαθμό στον οποίο τα άτομα που εργάζονται στους τηλεοπτικούς σταθμούς επηρεάζονται από τα πρότυπα που αναπαράγονται μέσω των τηλεοπτικών σταθμών



Γράφημα 179

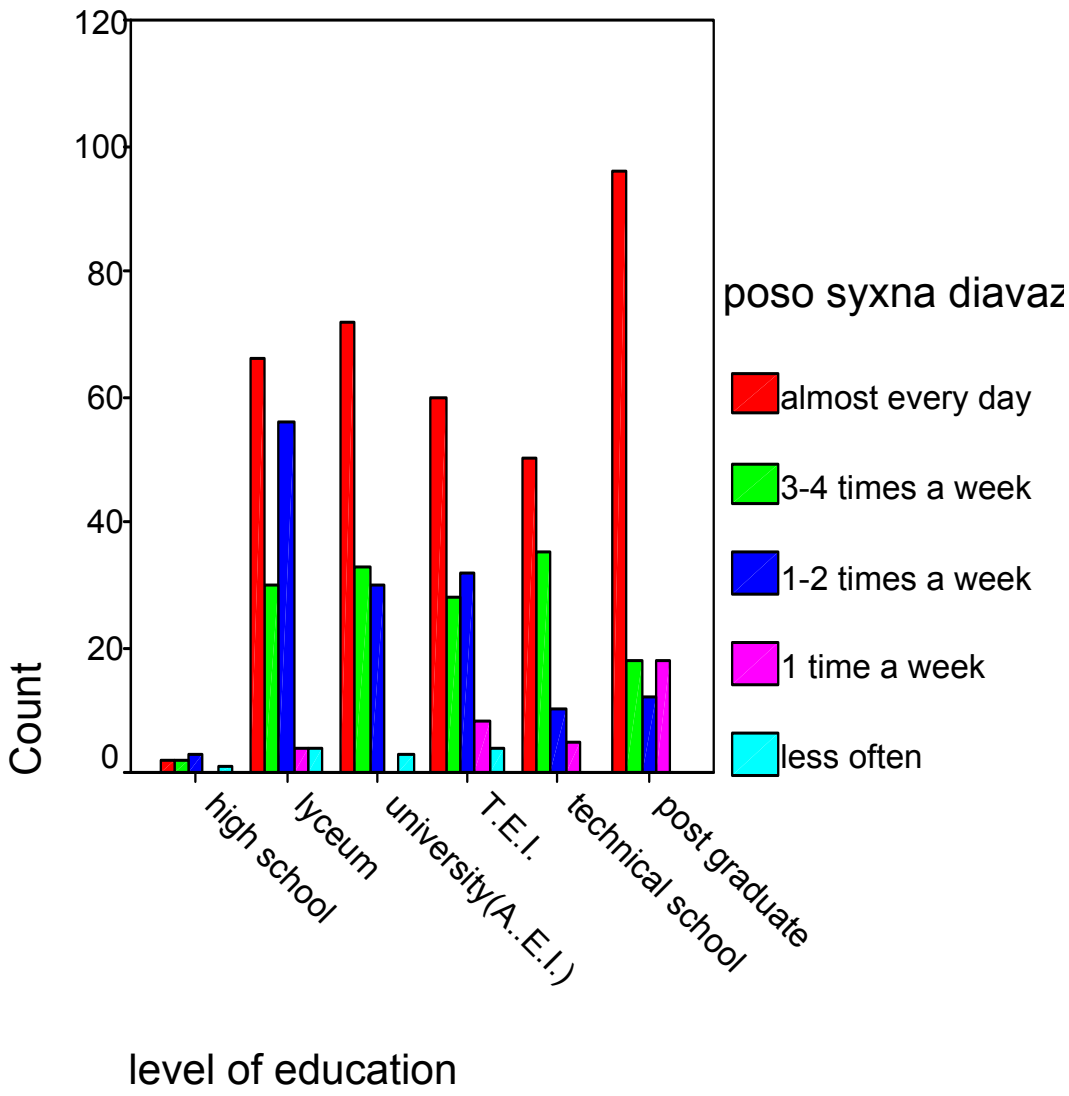
Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για τον βαθμό στον οποίο τα τηλεοπτικά πρότυπα επηρεάζονται από το φύλο



8.Γ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

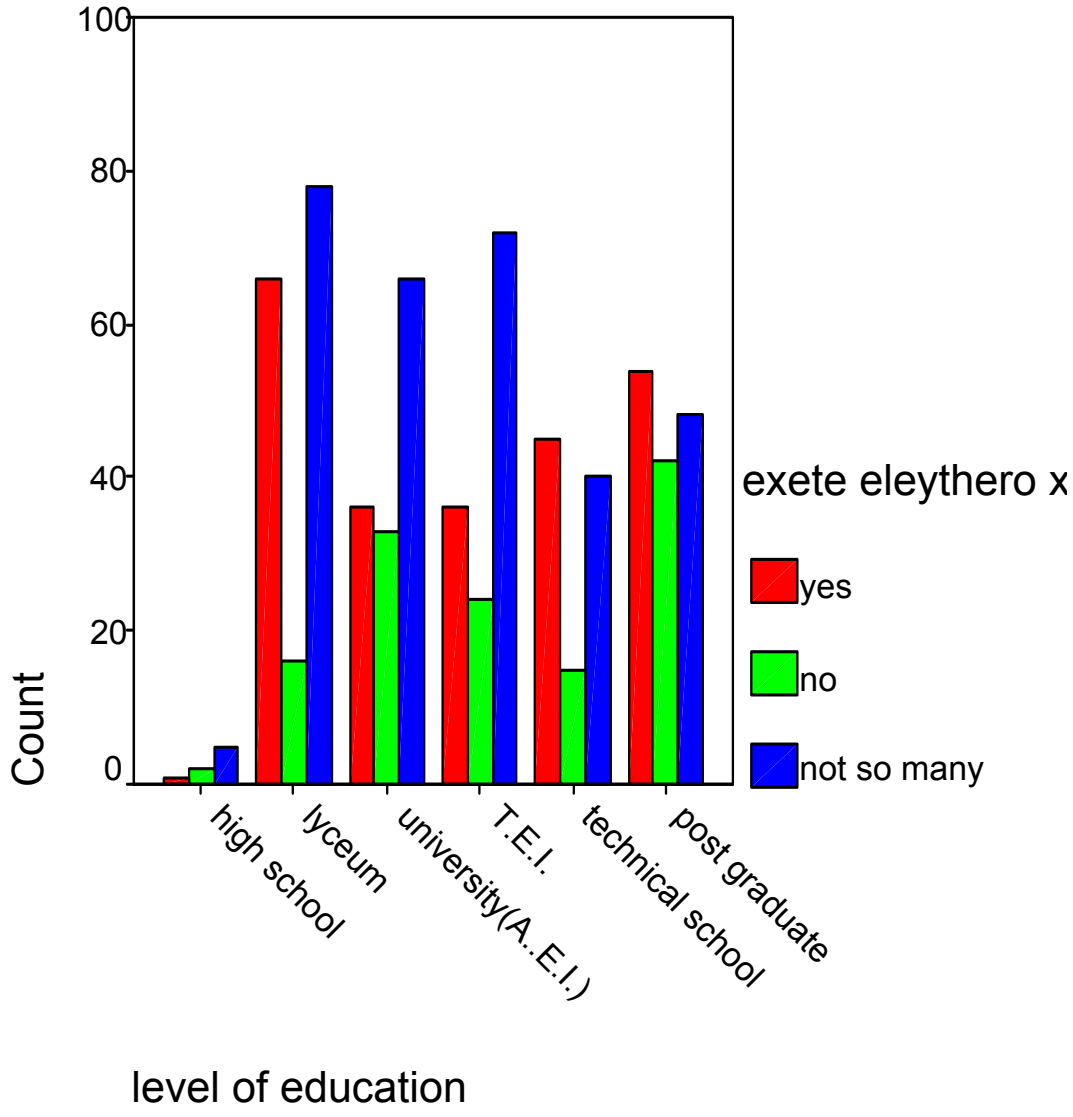
Γράφημα 180

Επίπεδο εκπαίδευσης και συχνότητα που διαβάζουν εφημερίδες ή περιοδικά



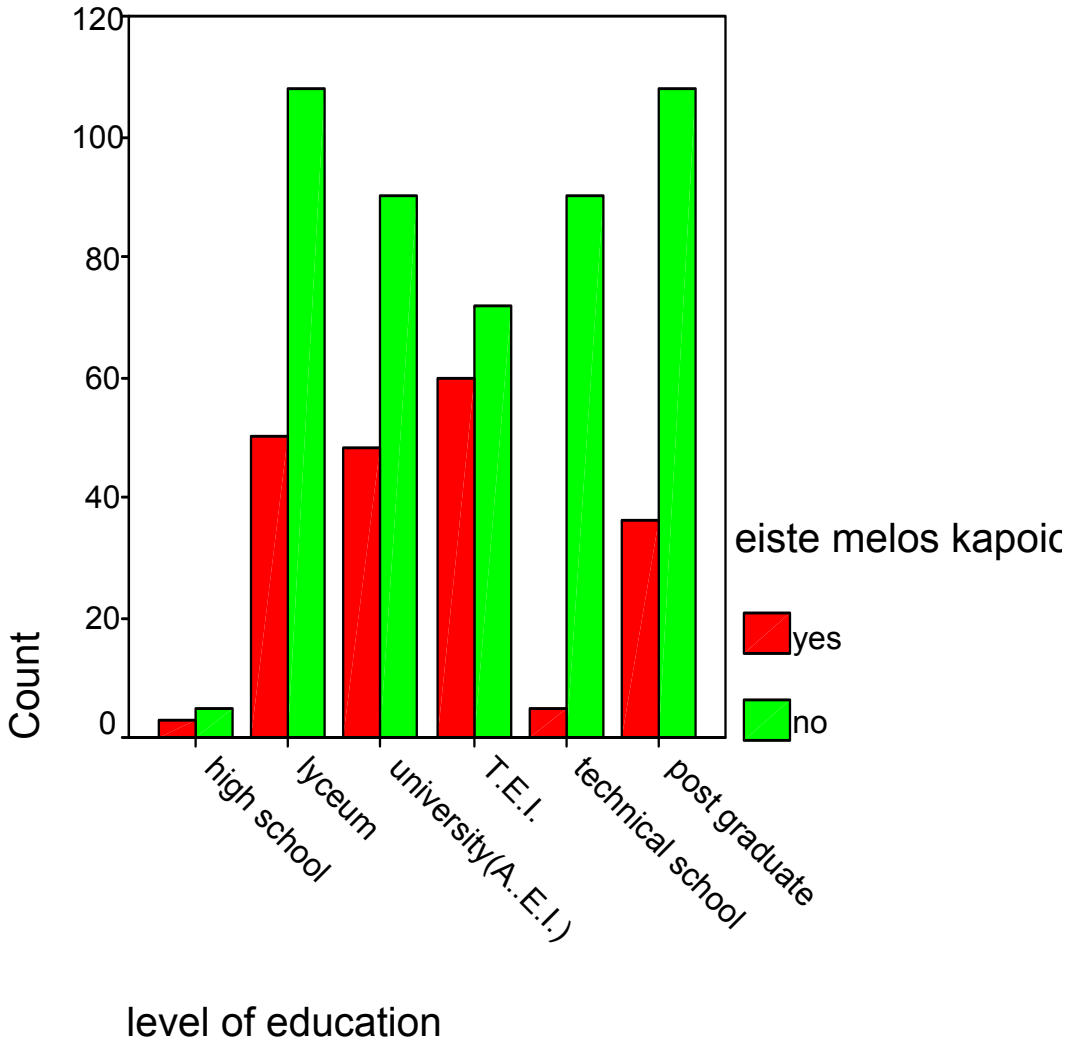
Γράφημα 181

Επίπεδο Εκπαίδευσης * Ελεύθερος χρόνος



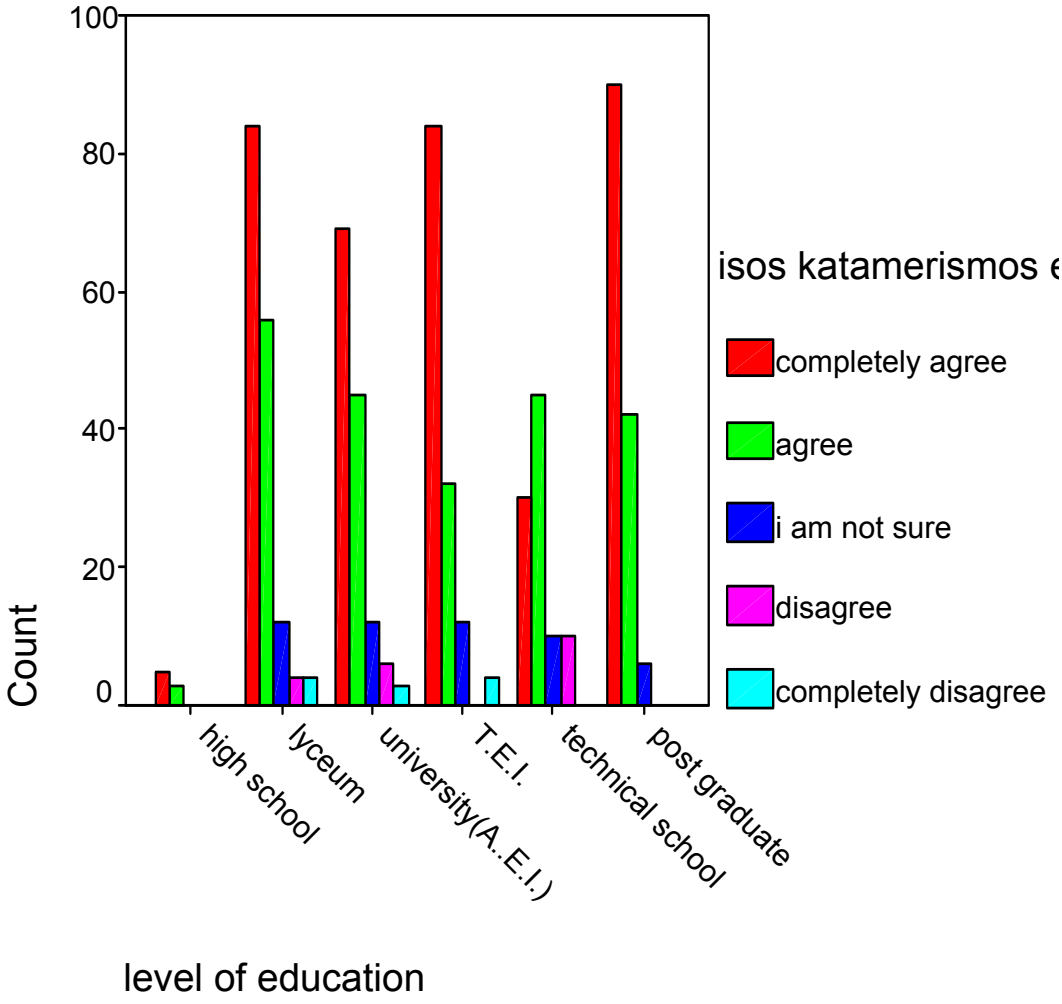
Γράφημα 182

Επίπεδο εκπαίδευσης και συμμετοχή σε πολιτιστικό ή κοινωνικό σύλλογο



Γράφημα 183

Επίπεδο εκπαίδευσης και απόψεις για το αν μέσα σε μια οικογένεια πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών ανάμεσα στον άντρα και τη γυναίκα



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

Γ
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

(Παρακαλώ σημειώστε ένα μόνο κουτί στις παρακάτω ερωτήσεις)

1. Εταιρεία:

……

2. Φύλο:

Άνδρας □ Γυναίκα □

3. Ηλικία(σε χρόνια):

Κάτω από 25 □ 25-34 □35-44 □45-54 □55+□

4. Οικογενειακή Κατάσταση:

Άγαμος/η □ Έγγαμος/η □ Μονογονική Οικογένεια (Χήρος-Διαζευγμένος) □

Αριθμός Τέκνων……..

5. Τόπος Γέννησης: …….

6. Τόπος Κατοικίας/Περιοχή: …….

7. Επάγγελμα Πατέρα:……...

8. Επάγγελμα Μητέρας:…….

9. Κατοικία Γονέων:…….

Εκπαίδευση

(Παρακαλώ σημειώστε ένα μόνο κουτί στις παρακάτω ερωτήσεις)

10. Επίπεδο Εκπαίδευσης:

Γυμνάσιο □ Λύκειο □ Τεχνική □ Τ.Ε.Ι. □ Α.Ε.Ι. □ Μεταπτυχιακά □

11. Γνωρίζετε ξένες γλώσσες;

Ναι □ Όχι □

(Εάν ΝΑΙ προχωρήστε στην ερώτηση 3, αλλιώς στην ερώτηση 4)

12. Ποιες ξένες γλώσσες γνωρίζετε;
(Σημειώστε όσα κουτιά ταιριάζουν)

Αγγλικά □ Γαλλικά □ Γερμανικά □ Ιταλικά □

Άλλη □ Ποια;……

13. Γνωρίζετε την χρήση Η./Υ;

Πολύ □ Αρκετά □ Μέτρια □ Καθόλου □

14. Επίπεδο Εκπαίδευσης γονέων:
(Σημειώστε την ανώτερη βαθμίδα εκπαίδευσης που φοίτησε ο ένας από τους δυο γονείς)

Λύκειο □ Τεχνική □ Τ.Ε.Ι. □ Α.Ε.Ι. □ Μεταπτυχιακά □

Γ. Το Προφίλ Των Εργαζόμενων

(Παρακαλώ σημειώστε ένα μόνο κουτί στις παρακάτω ερωτήσεις)

15. Υπάρχει σύνδεση μεταξύ του αντικειμένου της εργασίας σας και της εκπαίδευσης που λάβατε;

Πολύ □ Μέτρια □ Λίγο □ Καθόλου □

16. Παρακολουθήσατε κάποιο μάθημα επαγγελματικού προσανατολισμού στην διάρκεια των σχολικών σας ετών ή αργότερα;

Ναι □ Όχι □

17. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός, είχε σχέση με την επιλογή του επαγγέλματός σας;

Πολύ □ Μέτρια □ Λίγο □ Καθόλου □

18. ‘’Το φύλο παίζει ρόλο στην επιλογή της εργασίας’’

Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Δεν είμαι βέβαιος/η	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
□	□	□	□	□

19. Πιστεύετε ότι έχει σχέση το φύλο σας με το αντικείμενο της εργασίας σας;

Ναι □ Όχι □

20. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στον τομέα του αντικειμένου σας;

Πριν □ *(Προχωρήστε στην ερώτηση 6)*

Μετά □ *(Προχωρήστε στην ερώτηση 6)*

Ποτέ □ *(Προχωρήστε στην ερώτηση 7)*

21. Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που παρακολουθήσατε, σας φάνηκαν…

Πολύ χρήσιμα □ Χρήσιμα □ Μέτρια □ Καθόλου Χρήσιμα □

22. Υπάρχει εκπλήρωση των προσδοκιών σας στο επάγγελμά σας, μέχρι τώρα;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □

23. Υπάρχει εκπλήρωση των προσδοκιών σας όσο αναφορά την εξέλιξη σας στον εργασιακό χώρο;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □

24. ‘’Το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξή σας στον εργασιακό χώρο’’

Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Δεν είμαι βέβαιος/η	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
□	□	□	□	□

25. Ποιες είναι οι σχέσεις σας με τους ετερόφυλους προϊστάμενους;

Πολύ Καλές □ Καλές □ Μέτριες □ Άσχημες □

(Αν είστε Άνδρας συνεχίστε στην επόμενη ερώτηση αλλιώς προχωρήστε στην ερώτηση 12).

26. Πως βλέπετε μια γυναίκα προϊστάμενη;

Θετικά □ Ουδέτερα □ Αρνητικά □

27. Πως βλέπετε έναν άνδρα προϊστάμενο;

Θετικά □ Ουδέτερα □ Αρνητικά □

Δ. Νέες Τεχνολογίες

(Παρακαλώ σημειώστε ένα μόνο κουτί στις παρακάτω ερωτήσεις)

28. Χρησιμοποιείτε τις παρακάτω νέες τεχνολογίες στο επάγγελμά σας;
(*σημειώστε όσα κουτιά νομίζετε)*

	Πολύ	Λίγο	Καθόλου	ΔΞ/ΔΑ
Επεξεργασία Κειμένου				
Βάσεις Δεδομένων				
Προγραμματισμός				
Internet				
WAP				
Graphics Desing Software				
Άλλο. Ποιο;…… ……				

29. Η επαγγελματικής εκπαίδευσή σας, περιείχε θέματα νέων τεχνολογιών;

Ναι □ Ποιες;……

Όχι □

30. Η γνώση και χρησιμοποίηση νέων τεχνολογιών συντελούν στην εξέλιξή σας στην επιχείρηση;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □

31. ‘’Το φύλο παίζει ρόλο στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών’’.

Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Δεν είμαι βέβαιος/η	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
□	□	□	□	□

32. Χρησιμοποιείτε το Internet για πληροφόρηση στον εργασιακό σας χώρο;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □

Σας ευχαριστούμε πολύ για την συνεργασία σας. Αν έχετε να συμπληρώσετε κάτι άλλο παρακαλούμε σημειώστε στον παρακάτω χώρο.

……

……

……

……

Διοίκηση (Management)-Το Προφίλ Της Επιχείρησης

(Παρακαλώ, απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις)

1. Όνομα Επιχείρησης:……..

Διεύθυνση:……..

Τηλέφωνο: ……..

Υπεύθυνος Συμπλήρωσης Ερωτηματολογίου:……

2. Θέση στην επιχείρηση:

Διευθυντής-Προϊστάμενος □ Στέλεχος Δημοσιογράφος □ Ανώτερο Στέλεχος □

Καλλιτεχνικό-Δημιουργικό□ Τεχνικό □ Υπάλληλος-Βοηθός □

3. Τομέας-Τμήμα που εργάζεστε:…….

4. Από τι προσδιορίζονται οι βασικές αμοιβές των εργαζομένων;
(σημειώστε τόσα κουτιά όσα νομίζετε)

	Διευθυντές Προϊστάμενοι	Στελέχη-Δημοσιογράφοι	Ανώτερα Στελέχη	Καλλιτέχνες-Δημιουργικό-Τεχνικοί	Υπάλληλοι-Βοηθοί
Εθνική Συλλογική Σύμβαση					
Εταιρική Σύμβαση Εργασίας					
Ιδιωτική Διαπραγμάτευση					
Άλλο, παρακαλώ σημειώστε	…… …… ……				

5. Συστήματα αμοιβών

	Διευθυντές	Στελέχη-	Ανώτερα	Καλλιτέχνες-	Υπάλληλοι-

	Προϊστάμενοι	Δημοσιογράφοι	Στελέχη	Δημιουργικό-Τεχνικοί	Βοηθοί
Αμοιβή σύμφωνα με συμβάσεις					
Αμοιβή σύμφωνα με συνολική απόδοση					
Δικαίωμα αγοράς μετοχών από τους εργαζόμενους					
Πριμ παραγωγικότητας					
Άλλο, παρακαλώ σημειώστε	…… …… ……				

6. Υπάρχει σύνδεση μεταξύ απόδοσης παραγωγικότητας και τρόπου αμοιβής στην επιχείρηση;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

7. Πως διαχωρίζονται τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ανά κατηγορία εργαζομένων;
(σημειώστε τόσα κουτιά, όσα ταιριάζουν)

	Κοινωνική Κατάρτιση	Τεχνολογική Κατάρτιση	Management
Διευθυντές-Προϊστάμενοι			
Στελέχη-Δημοσιογράφοι			
Ανώτερα Στελέχη			
Καλλιτέχνες-Δημιουργικό-Τεχνικοί			
Υπάλληλοι-Βοηθοί			

8. Σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες γίνεται επιμόρφωση;

α. Κατάρτιση νέων εργαζομένων □
β. Κατάρτιση ανά τομέα □
γ. Ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση □
δ. Εξωεπιχειρησιακή κατάρτιση □

9. Πιστεύετε ότι η κατάρτιση επιμόρφωση των εργαζομένων είναι αποτελεσματική;

Καθόλου Αποτελεσματική	Σχετικά Αποτελεσματική	Αποτελεσματική	Πολύ Αποτελεσματική
□	□	□	□

10. Πιστεύετε ότι η κατάρτιση-επιμόρφωση των εργαζομένων συνδέεται με τις αμοιβές των εργαζομένων και την αξιολόγησή τους στην εργασία;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

11. Ποιες από τις παρακάτω μεθόδους σχεδιασμού εργασίας υπάρχουν στην επιχείρησή σας; (σημειώστε τόσα κουτιά, όσα νομίζετε)

α. Καταμερισμός εργασίας □
β. Εναλλαγή θέσεων στην εργασία □
γ. Μεγέθυνση εργασίας □
δ. Ομαδική εργασία □

12. Ποιες μέθοδοι επιλογής προσωπικού χρησιμοποιούνται στην επιχείρησή σας;

α. Προκηρύξεις θέσεων-Αιτήσεις □
β. Συνεντεύξεις □
γ. Βιογραφικά Σημειώματα □
δ. Συστάσεις □
ε. Άλλο…….

13. Πόσο αποτελεσματικός θα λέγατε ότι είναι ο τρόπος στελέχωσης στην επιχείρησή σας;

Καθόλου Αποτελεσματικός	Σχετικά Αποτελεσματικός	Αποτελεσματικός	Πολύ Αποτελεσματικός
□	□	□	□

14. Υπάρχει σύνδεση επαγγελματικής κατάρτισης με την εξέλιξή σας στην επιχείρηση;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

15. Υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση στην επιχείρησή σας;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

16. Ποιες είναι οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης στην επιχείρησή σας (π.χ ηλικία, κίνητρα κλπ);

Ηλικία □ Κίνητρα □ Νομικό Πλαίσιο □

Άλλο…….

Εργασιακές Σχέσεις-Περιβάλλον

17. Πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να αποδώσετε καλύτερα σε άλλη θέση εργασίας;

Ναι □ Όχι □

18. Πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να βελτιώσετε την απόδοσή σας με κατάλληλη επαγγελματική εκπαίδευση;

Ναι □ Όχι □

19. Πιστεύετε ότι οι ανθρώπινες εργασιακές σχέσεις επηρεάζουν την απόδοσή σας;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

20. Πιστεύετε ότι οι διαφυλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας επηρεάζουν την στάση σας απέναντι στην εργασία;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

21. Υπάρχει ικανοποίηση από την εργασία σας;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

22. Όσον αφορά στο τομέα θέμα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων και αξιολόγησης ανθρώπινου δυναμικού, πιστεύετε ότι το φύλο παίζει σημαντικό ρόλο;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

23. Υπάρχει, κατά την γνώμη σας, σύνδεση αξιολόγησης στην εργασία σας με την επαγγελματική σας κατάρτιση;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

24. Υπάρχει, κατά την γνώμη σας, σύνδεση αξιολόγησης στην εργασία σας με τον επαναπροσδιορισμό του επαγγελματικού σας προσανατολισμού στην επιχείρηση;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

25. Ποιοι παράγοντες λαμβάνονται περισσότερο υπόψη στις περιπτώσεις προαγωγής;

α. Εκθέσεις □
β. Διαβαθμίσεις □
γ. Μάνατζμεντ με στόχους □
δ. Κατατάξεις □
ε.Διαφυλικές σχέσεις □

στ. Άλλο……...

26. Πιστεύετε ότι η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

27. Τοποθετείτε για την ίδια θέση εργασίας το ίδιο ποσοστό ανδρών και γυναικών;

Ναι □ Οχι □

28. ‘’Το φύλο είναι συντελεστής απόδοσης των εργαζομένων στην ίδια θέση’’.

Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Δεν είμαι βέβαιος/η	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
□	□	□	□	□

29. Πως κρίνετε την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων ανά θέση και ανά φύλο;

Καθόλου Αποτελεσματική	Σχετικά Αποτελεσματική	Αποτελεσματική	Πολύ Αποτελεσματική
□	□	□	□

30. ‘’Οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο για την ίση απόδοση των εργαζομένων στην εργασία τους’’.

Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Δεν είμαι βέβαιος/η	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
□	□	□	□	□

31. Υπάρχει εξίσου ενδιαφέρον από τις γυναίκες και τους άνδρες για την εξέλιξή τους σε θέση διευθυντού/προισταμένου.

Ναι □ Όχι □

32. Υπάρχουν διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης-απόδοσης σε σχέση με το φύλο;

Ναι □

Οχι □

33. Σε περίπτωση πρόσληψης θεωρείτε ότι παίζει ρόλο το φύλο σε σχέση με το αντικείμενο εργασίας;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

34. Πιστεύετε ότι οι κοινωνικές σχέσεις καθώς και η κουλτούρα που αναπτύσσεται στον εργασιακό χώρο, συντελούν στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

35. Πιστεύετε ότι τα άτομα που εργάζονται στους τηλεοπτικούς σταθμούς, επηρεάζονται από τα πρότυπα που αναπαράγονται μέσω των τηλεοπτικών σταθμών;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

36. Πιστεύετε ότι αυτά τα πρότυπα, θίγουν το φύλο;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

Σας ευχαριστούμε για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Τα αποτελέσματα θα παρουσιασθούν και θα δημοσιευθούν στο ευρύ κοινό με το πέρας της διδακτορικής διατριβής. Θα σας αποσταλούν σε εύλογο χρονικό διάστημα.

Αν έχετε να κάνετε κάποιες επισημάνσεις-συμπληρώσεις, χρησιμοποιείστε τον παρακάτω χώρο.

……

……

……

……
…….

Ε. Ερωτήσεις Άμεσου Ενδιαφέροντος

1. Πόσο συχνά διαβάζετε εφημερίδες ή περιοδικά;

Σχεδόν κάθε μέρα □ 3-4 φορές την εβδομάδα □ 1-2 φορές στην εβδομάδα □

Το πολύ μια φορά την εβδομάδα □ Λιγότερο συχνά □

2. Έχετε ελεύθερο χρόνο;

Ναι □ (*προχωρήστε στην ερώτηση 3)*

Όχι □ (*προχωρήστε στην ερώτηση 4)*

Όχι όσο θα ήθελα □ (*προχωρήστε στην ερώτηση 3)*

3. Είστε ικανοποιημένοι με τον τρόπο που αξιοποιείτε τον ελεύθερο χρόνο σας;

Σε μεγάλο βαθμό □ Σε μικρό βαθμό □ Ελάχιστα □ Καθόλου □

4. Είστε μέλος κάποιου πολιτιστικού, κοινωνικού, συνδικαλιστικού συλλόγου/σωματείου/ομάδας;

Ναι □ Οχι □

5. ‘’Μέσα σε μια οικογένεια πρέπει να υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών από τον άνδρα και την γυναίκα’’.

Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Δεν είμαι βέβαιος/η	Διαφωνώ	Διαφωνώ Απόλυτα
□	□	□	□	□

Γ1

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΑΞΟΝΕΣ

1. Φύλο:

Άνδρας □ Γυναίκα □

2. Ηλικία(σε χρόνια):

Κάτω από 25 □ 25-34 □35-44 □45-54 □55+□

3. Οικογενειακή Κατάσταση:

Άγαμος/η □ Έγγαμος/η □ Μονογονική Οικογένεια (Χήρος-Διαζευγμένος) □

Αριθμός Τέκνων……..

4. Επίπεδο Εκπαίδευσης:

Γυμνάσιο □ Λύκειο □ Τεχνική □ Τ.Ε.Ι. □ Α.Ε.Ι. □ Μεταπτυχιακά □

5. Γνωρίζετε ξένες γλώσσες;

Ναι □ Όχι □

6. Γνωρίζετε την χρήση Η./Υ;

7. Χρησιμοποιείτε τις παρακάτω νέες τεχνολογίες στο επάγγελμά σας;

8. Σύμφωνα με την εμπειρία σας το φύλο παίζει ρόλο στην επιλογή της εργασίας;

9. Σύμφωνα μ τη δική σας επαγγελματική πορεία, η γνώση και χρησιμοποίηση νέων τεχνολογιών σας βοήθησαν στην εξέλιξή σας;

10. Θεωρείτε ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξή σας στον εργασιακό χώρο;

11. Πως βλέπετε μια γυναίκα ή άντρα προϊστάμενο; Τι θα προτιμούσατε;

12. Θεωρείτε ότι υπάρχει ισόρροπη συμμετοχή ανδρών κα γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση που ακολουθεί η επιχείρηση στην οποί εργάζεστε;

13. Σε ποια βαθμίδα βρίσκεστε στην επιχείρηση;

14. Πιστεύετε ότι στην επιλογή των εργαζομένων παίζει ρόλο το φύλο;

15. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στο χώρο της εργασίας σας; Υπάρχουν πολλές γυναίκες που παρακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης;

16. Όσο αφορά στο τομέα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων και αξιολόγησης ανθρώπινου δυναμικού, πιστεύετε ότι το φύλο παίζει σημαντικό ρόλο;

17. Θεωρείτε ότι υπάρχει σχέση μεταξύ φύλου και αποδοτικότητας.

18. Σε περίπτωση πρόσληψης θεωρείτε ότι το αντικείμενο εργασίας επηρεάζει την επιλογή προσωπικού ως προς το φύλο;

19. Πιστεύετε ότι τα άτομα που εργάζονται στους τηλεοπτικούς σταθμούς, επηρεάζονται από τα πρότυπα που αναπαράγονται μέσω των τηλεοπτικών σταθμών;

20. Πιστεύεται ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ θεμάτων εξουσίας και Μ.Μ.Ε.;

21. Διαβάζετε εφημερίδες, περιοδικά; Συμμετέχετε σε συλλόγους ή συνδικαλιστικούς φορείς;

22. Υπάρχει ίσος καταμερισμός ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικογένεια και την εργασία;

23. Υπάρχουν διαφορές στα πλαίσια συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ

Πίνακας 1α. Τηλεοπτικοί σταθμοί
Υποβληθείσες αιτήσεις για χορήγηση άδειας λειτουργίας Τ/Ο Σταθμού Εθνικής Εμβέλειας

Α/Α	ΦΟΡΕΑΣ	ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ
1	Ραδιοτηλεόραση Πειραιάς Α.Ε	TV Πειραιάς
2	Πόλις Ανώνυμη Τηλεοπτική Εταιρεία	Polis
3	Ραδιοτηλεοπτική	902 Αριστερά στα FM
4	Extra Communication Technology. Ανώνυμη Εταιρεία Τηλεόρασης EXCOM Α.Ε	EXTRA TV
5	Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Δήμου Ασπροπύργου	Θριάσιο TV
6	CITY NEWS AE	TELE CITY
7	Ραδιοτηλεοπτική Αττικής ΑΕ	High TV
8	Ιδιωτική Τηλεόραση Γαλατσίου Α.Ε	G TV
9	MAD TV Τηλεόραση Παραγωγές	MAD TV
10	*Αθηναϊκές* Τηλεπαρουσιάσεις Α.Ε	Αθήνα TV
11	Ραδιοτηλεοπτική Προβολή Α.Ε	MAGIC Πειραιά
12	Γενικές Ραδιοτηλεοπτικές Επιχειρήσεις Α.Ε	BLUE SKY
13	Ραδιοτηλεοπτικές Εκμεταλλεύσεις Jeronimo Groovy	JERONIMO GROOVY
14	LARGOVIDIARIA Τηλεοπτικές Υπηρεσίες Α.Ε	0-6 TV
15	STAR Ελληνική Ραδιοτηλεπτική ΑΕ	STAR CHANNEL
16	Παπανικόλας Κων/νος και ΣΙΑ ΕΕ	ΤΗΛΕΦΩΣ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΜΒΕΛΕΙΑΣ		
17	Νέα Τηλεόραση Α.Ε	STAR CHANNEL
18	Τηλέτυπος Α.Ε. Τηλεοπτικών Προγραμμάτων	MEGA CHANNEL
19	ANTENA TV Α.Ε	ANTENNA TV
20	Ελεύθερη Τηλεόραση Α.Ε	ALTER CHANNEL
21	Νέο Κανάλι Ραδιοτηλεοπτική Α.Ε	NEW Tempo
22	Alpha Δορυφορική Τηλεόραση	ALPHA TV
23	Τηλεοπτικές Επιχειρήσεις Α.Ε ΑΦΟΙ Καραβασίλη & ΣΙΑ Α.Ε	Μακεδονία TV Α.Ε
24	Ραδιοτηλεοπτική Α.Ε	902 Αριστερά στα FM
25	CITY NEWS Α.Ε	ΤΗΛΕΑΣΤΥ
26	SEVEN Ραδιοφωνική &Τηλεοπτική Α.Ε	SEVEN TV ΑΕ

Πηγή: Υπουργείο Τύπου και Μ.Μ.Ε.

Πίνακας 1β. Τηλεοπτικοί σταθμοί εποπτευόμενοι από το Υπουργείο Τύπου και Μ.Μ.Ε.

Α/Α	ΦΟΡΕΑΣ	ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ
1	ΕΡΤ Α.Ε.	ΕΤ-1 NET

Πίνακας 2. Καταμερισμός ερωτηματολογίων ανά κανάλι

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ ΑΝΑ ΚΑΝΑΛΙ						
Α/Α	**Κανάλια**	**Δείγμα Πληθυσμού**	**Ποσοστό**	**Στρογγυλοποίηση ποσοστού**	**Καταμερισμός ερωτηματολογίων αναλογικά**	**Στρογγυλοποίηση αριθμού σε άρτια νούμερα (50% άνδρες, 50% γυναίκες)**
1	Star	628	13,31	13	33	34
2	Mega	644	13,56	14	34	34
3	Antenna	700	14,83	15	37	36
4	Alter	450	9,54	10	24	24
5	New	450	9,54	10	24	24
6	Alpha	650	13,77	14	34	34
7	902	60	1,27	1	3	4
8	Teleasty	100	2,12	2	5	6
9	Seven	41	0,87	1	2	2
10	ET1+NET	1000	21,19	21	53	52
	ΣΥΝΟΛΑ	4719	100	100	250	250

Πίνακας 3. Τριψήφιες κατηγορίες επαγγελμάτων (Ε.Σ.Υ.Ε.)