

ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ – ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ

**"Η Γυναικεία Απασχόληση
στην Παροχή της Υγείας
στον Νομό Μεσσηνίας"**

Σπουδάστριες: Κωστούλα Σοφία
Μαλιτζή Έλενα

Εισηγητής: Μαυρέας Κων/νος

ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
-2000-

*«Στη γυναίκα που είναι ο αιώνιος
φορέας καινούργιας ζωής, στη
γυναίκα που δημιουργεί μια ανώτερη
και ιδανικότερη αντίληψη των
πραγμάτων του κόσμου και κρατεί την
ποίηση μέσα στην άχαρη ζωή μας...»*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	2
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
 <u>ΜΕΡΟΣ Α΄</u>	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο	6
1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΟΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΡΟΛΟ	6
1.2 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΡΟΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο	10
 <u>Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ</u>	
2.1 ΚΡΑΤΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	10
2.1.1 Η ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΤΟΥ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	10
2.2 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΚΡΑΤΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	13
2.2.1 Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	13

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο 16

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΙΠΛΟ ΤΗΣ ΡΟΛΟ ΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ 16

3.1 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ	16
3.2 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΜΗΤΕΡΑ	18
3.3 ΓΥΝΑΙΚΑ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	20

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο 22

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΩΣ ΦΟΡΕΙΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ 22

4.1 ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΩΣ ΦΟΡΕΙΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ	22
4.2 ΤΟ ΕΡΓΟ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΕ ΑΥΤΕΣ	23
4.3 ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΩΣ ΚΥΡΙΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ	24
4.4 Ο ΔΙΠΛΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΩΣ ΦΟΡΕΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ	25

ΜΕΡΟΣ Β'

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο 26

Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΙΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟ ΝΟΜΟ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ 26

5.1 ΔΟΜΗ	26
5.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	26
5.2.1 ΤΟ ΔΕΙΓΜΑ	26
5.2.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο 28

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ 28

6.1 ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ	28
6.2 ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	31

6.3 ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΟΥΣ	34
6.4 ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΑΠΟΡΡΕΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	40
6.5 ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΥΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	46
6.6 ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΟΝ Ν. ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο	52
ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΕΝΤΕ ΜΟΝΑΔΩΝ ΠΟΥ ΕΡΕΥΝΗΘΗΚΑΝ	52
7.1 Γ.Ν.Ν. ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ	53
7.2 Γ.Ν.Ν. ΚΥΠΑΡΙΣΣΙΑΣ	67
7.3 Κ.Υ. ΜΕΣΣΗΝΗΣ	81
7.4 Κ.Υ. ΜΕΛΙΓΑΛΑ	95
7.5 Κ.Υ. ΠΥΛΟΥ	109
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	123
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	125
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	126

Εισαγωγή

Θέμα της Πτυχιακής Εργασίας μας είναι η γυναικεία απασχόληση στην παροχή της υγείας στο νομό Μεσσηνίας. Στόχος μας είναι να αναδείξουμε με την μέθοδο του ερωτηματολογίου, το μέγεθος της προσφοράς των γυναικών στην παροχή φροντίδας στο χώρο της εργασίας τους (Μονάδες Υγείας), όπου υπερτερούν συντριπτικά έναντι των ανδρών. Η εργασία αυτή αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος αποτελεί το θεωρητικό τμήμα της εργασίας, στόχος του είναι να παρουσιάσει σφαιρικά το γυναικείο ρόλο, την κοινωνική θέση της γυναίκας μέσα από το διπλό ρόλο της εργαζόμενης και μητέρας και τέλος τη γυναίκα ως φορέα φροντίδας γενικότερα.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας στηρίζεται σε στοιχεία που συγκεντρώθηκαν μέσα από την έρευνά μας. Ερευνήθηκαν οι ακόλουθες Μονάδες Υγείας : Γ.Ν.Ν. Καλαμάτας, Γ.Ν.Ν. Κυπαρισσίας, Κ.Υ. Μεσσήνης, Κ.Υ. Μελιγαλά και Κ.Υ. Πύλου, και η συλλογή των στοιχείων έγινε από προσωπικές συνεντεύξεις των υπαλλήλων γυναικών. Κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι κατά τη συγκέντρωση των στοιχείων, υπήρξαν ορισμένες δυσκολίες, όπως ότι δεν υπήρχε η επιθυμητή ανταπόκριση από την πλευρά των υπαλλήλων των υπηρεσιών, και η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε με μεγάλη επιμονή και υπομονή από το μέρος μας.

Το πρώτο μέρος αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια. Αναλυτικά στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζεται η θέση της γυναίκας στην Ελληνική Κοινωνία μέσα από μία ιστορική αναδρομή από το 1832 μέχρι σήμερα. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα αναπτύξουμε το ρόλο του κράτους Πρόνοιας στην αναβάθμιση της γυναίκας.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναπτύσσεται η εικόνα και ο ρόλος της γυναίκας ως «παραγωγού των αγαθών» και «τροφού της οικογένειας». Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στις γυναίκες ως φορείς φροντίδας οι οποίες αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την εργασία τους για να δώσουν φροντίδα σε δικά τους άτομα και αυτό τις καθιστά οικονομικά εξαρτώμενες στα άλλα άτομα της οικογένειας όχι γιατί λαμβάνουν βοήθεια αλλά επειδή παρέχουν.

Το Β΄ Μέρος αποτελείται από τρία κεφάλαια: το πέμπτο κεφάλαιο είναι συνοπτικό και αναφέρεται η μεθοδολογία που υιοθετήσαμε για την ολοκλήρωση και παρουσίαση της έρευνας μας.

Στο έκτο κεφάλαιο γίνεται παρουσίαση και ανάλυση των συγκεντρωτικών αποτελεσμάτων της έρευνας είναι το κεφάλαιο το οποίο μέσα από τα στοιχεία του οδηγούμαστε στον στόχο της εργασίας μας ότι οι γυναίκες υπερτερούν συντριπτικά έναντι των ανδρών.

Το έβδομο κεφάλαιο περιλαμβάνει τους αναλυτικούς πίνακες των μονάδων που ερευνήσαμε, στοιχεία τα οποία συλλέξαμε μέσα από την έρευνά μας τα οποία συνοπτικά μας έδωσαν τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα που παρατίθενται στο έκτο κεφάλαιο.

Τέλος καταγράφονται τα γενικά συμπεράσματα αυτής της εργασίας.

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

1.1 *Ιστορική Αναδρομή στον γυναικείο ρόλο.*

Εξετάζοντας την εξέλιξη της γυναίκας ιστορικά από αρχαιοτάτων χρόνων μέχρι σήμερα, εύκολα συμπεραίνουμε πως στον αγώνα της για την καλύτερευση της θέσης της βρέθηκε μόνη της, χωρίς σημαντική συμπαράσταση. Αρχίζοντας από την προϊστορική εποχή, σύμφωνα και με τις υπάρχουσες ιστορικές απόψεις στην εποχή των σπηλαίων, μια περίοδο που σκεπάζει πολλά χρόνια 25.000π.Χ. έως το 3.000π.Χ. περίπου δίναμε μεγάλη σημασία στην γυναίκα. Κατά την διάρκεια όμως της Μεσολιθικής και Νεολιθικής¹ το κλίμα και το περιβάλλον ως προς την ζωή της γυναίκας μεταβάλλεται. Η γυναίκα υποτάσσεται παθητικά στη μοίρα της ασχολείται με το σπίτι, τη μητρότητα, ζώντας σε μια πλήρη απομόνωση και αποτελμάτωση, η μόνη της φροντίδα είναι η αναπαραγωγή του είδους.

Αργότερα όταν ο άνθρωπος άφησε την νομαδική ζωή η μητρότητα γίνεται σεβαστή και η γυναίκα περιβάλλεται από ιερή λατρεία, όμως μόλις σταμάτησαν οι νομαδικές μετακινήσεις, οι γυναίκες ενσαρκώνοντας τη γονιμότητα, επιφορτίζονται με διπλή αποστολή, να καλλιεργούν τη γη, και να αναπαράγουν την ζωή. Η γυναίκα παράλληλα αγωνίζεται μέσα στο σπίτι ζώντας σε μια πλήρη απομόνωση. Η δύναμη και το πνεύμα, κυριαρχούν στην ζωή. Η υποτίμηση της γυναίκας ήταν το σκαλοπάτι που θα πατούσε ο άνδρας για να αναδειχθεί νικητής με υπεροχή από τη νικημένη γυναίκα που της επέβαλε τους δικούς του νόμους και την τέλεια υποταγή.

Κατά τους Ομηρικούς χρόνους ιστορικές πηγές μας πληροφορούν ότι η γυναίκα, είχε κάποια δύναμη, αναφέρεται ότι οι γυναίκες παίρνουν μέρος στον πόλεμο «Αμαζόνες» ένας στρατός από γυναίκες που πολεμούσαν σαν άνδρες.

Η κατάλυση της Μητριαρχίας έγινε σταδιακά στα μέρη που είχε γίνει η εγκατάσταση των νομάδων. Όταν όμως μετακινήθηκαν οι Ινδο-Ευρωπαίοι προς το νότο οι οποίοι ήταν καλύτερα ενημερωμένοι για το ρόλο του άνδρα στην τεκνογονία της γυναίκας επέβαλαν την Πατριαρχία². Από τότε η γυναίκα έχασε το γόητρό της, το σεβασμό, την ιερότητα του ρόλου της, την αξία της. Οι γυναίκες είναι οι σκλάβοι των ανδρών «λαμισσες υπηρέτριες, χωρίς δικαιώματα.

Στις παλιές αυτές εποχές η γυναίκα είναι ένα υποταγμένο ων και οι σχέσεις άντρα – γυναίκας είναι σχέσεις υποταγής οι γυναίκες είναι οι σκλάβοι

¹ Ν. Τάκαρη, *Η κοινωνική και επαγγελματική θέση της γυναίκας*, Αθήνα 1978, σ.17

² Στο ίδιο, σ.19

«τα κατώτερα όντα». Με αυτές τις παλιές προκαταλήψεις κρίνουν πολλές φορές ακόμη και σήμερα τη γυναίκα.

Στα σκοτεινά χρόνια του Μεσαίωνα η γυναίκα εργαζόταν ακόμα πιο σκληρά ενώ οι συνθήκες ζωής της χειροτέρευαν αυτή κρατά το νοικοκυριό, εργάζεται σε αγρούς, υφαίνει, γνέθει... δεν ασκεί επάγγελμα. Απλήρωτη εργασία. Δεν έχει κανένα κίνητρο και δυσκολεύεται να αναλάβει πρωτοβουλίες και αγώνες για απελευθέρωση.

Αργότερα, το 18^ο και 19^ο αιώνα οι άνδρες φτιάχνουν κανονισμούς που απαγορεύουν την άσκηση του ιατρικού επαγγέλματος σε γυναίκες που δεν έχουν φοιτήσει σε ορισμένα σχολεία. Από τότε οι γυναίκες αρχίζουν να απασχολούνται με το επάγγελμα της νοσοκόμας, επιμελήτριας κ.τ.λ.

Το 19^ο αιώνα, οι γυναίκες αρχίζουν να αγωνίζονται για την απόκτηση ίσων δικαιωμάτων με τους άνδρες, διαμαρτύρονται για τον αποκλεισμό της γυναίκας από την ανώτερη μόρφωση. Η γυναίκα όμως του 19^{ου} αιώνα βγαίνοντας έξω από το σπίτι και δουλεύοντας σε πληρωμένη εργασία, θέλει να αποκτήσει αυτονομία.

1.2 Η εξέλιξη του γυναικείου ρόλου στην Ελλάδα

Οι ελληνίδες άρχισαν να διεκδικούν τα δικαιώματά τους τόσο τα κοινωνικά όσο και τα πολιτικά από το 1855 όταν ιδρύθηκε η «φιλανθρωπική Εταιρεία ...» Από την Καλλιρόη Πυρέν και την κ.Υψηλάντρου. στον πόλεμο του 1897 είχαν μια μεγάλη συμμετοχή οι διάφοροι γυναικείοι σύλλογοι, βοήθησαν παίρνοντας μέρος στην περιθαλψη των τραυματιών και των προσφύγων.

Το 1848 στην Αμερική συνέρχεται το συνέδριο των γυναικών σταθμός σημαντικός στην όλη πορεία. Στις 8 Μαρτίου το 1858 στην Νέα Υόρκη, έγινε η πρώτη απεργία στην ιστορία των εργαζομένων γυναικών η οποία πνίγηκε στο αίμα, όμως κήρυξε στην αρχή του αγώνα για την απελευθέρωση της γυναίκας. Πενήντα χρόνια αργότερα στις 8 Μαρτίου το 1910 συνήλθε η πρώτη διεθνείς γυναικών και ορίστηκε η 8 Μαρτίου ως «Ημέρα της γυναίκας».

Το 1987³ ιδρύεται η «Ένωση Ελληνίδων». Το 1920 ιδρύεται ο Σύνδεσμος δικαιωμάτων γυναίκας, και το 1980 οι Ελληνίδες ψηφίζουν για πρώτη φορά σε δημοτικές και κοινοτικές εκλογές.

Δεκαπέντε χρόνια αργότερα το 1945, 51 κράτη ίδρυσαν τον ΟΗΕ, την διεθνή αυτή αμφικτιονία και συνέταξαν τον καταστατικό χάρτη του ΟΗΕ ο οποίος ήταν το πρώτο διεθνές Σύμφωνο που διακήρυσσε την αρχή της ισότητας των δικαιωμάτων αντρών και γυναικών. Παρ' όλα αυτά, ενώ η χειραφέτηση τους είχε αρχίσει να επεκτείνεται στον οικονομικό κοινωνικό και πνευματικό τομέα, αλλά τα πλήρη δικαιώματα άργησαν να τα εξασφαλίσουν.

Στη χώρα μας, μετά το 1948 άρχισαν να εκδηλώνονται οι διάφορες γυναικείες κινήσεις. Δημιουργούνται 7 μεγάλες οργανώσεις.

Τα συνεργαζόμενα γυναικεία σωματεία, άρχισαν να αγωνίζονται και να προσπαθούν να επιβάλλουν δικά τους σχέδια νομοθετημάτων για την εφαρμογή της ισοτιμίας στην ελληνική νομοθεσία και το Ελληνικό Σύνταγμα. Αποτέλεσμα αυτών των κινήσεων ήταν, το 1952 με τον Ν.2159 να χορηγηθεί στην Ελληνίδα το δικαίωμα της ψήφου.

Το 1975 η διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων του ΟΗΕ και το παγκόσμιο έτος γυναίκας με την διακήρυξη της ισότητας αντρών και γυναικών όσο και το Συνέδριο γυναικών στο Βερολίνο το 1976 αποτέλεσαν σταθμούς στην ιστορία του γυναικείου κινήματος.

Η αρχή της ισότητας των 2 φύλων καθιερώθηκε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975 το οποίο θεμελιώθηκε την περίοδο 1981-1984. Όμως εξακολουθεί να παραβιάζεται, γιατί δεν μπορούν εύκολα οι άνθρωποι να αποχωριστούν από προκαταλήψεις, προλήψεις, ήθη και έθιμα. Έπειτα η γυναίκα, ζητώντας την απελευθέρωση της στην εργασία, αντιμετωπίζει μεγάλες δυσκολίες:

α) Τον συναγωνισμό των αντρών που δεν αφήνουν τις αμειβόμενες θέσεις τις θέσεις – κλειδιά, και

³ Στο ίδιο, σ.21

β) Τις φροντίδες του νοικοκυριού που δεν μπορεί να συμβιβασθεί με την επαγγελματική απασχόληση, και πολύ περισσότερο με τα ελεύθερα επαγγέλματα. Έτσι η γυναίκα προσπαθεί να συνταιριάζει σε δύο δουλειές, δουλεύοντας διπλά για να μπορέσει να αντεπεξέλθει. Τουλάχιστο με τους νόμους πρέπει να σημειωθεί ότι ακολούθησαν σημαντικές αλλαγές που βοήθησαν το γυναικείο πληθυσμό.

Από το 1986 μέχρι σήμερα, σημειώθηκαν σημαντικές πρόοδοι σε πολλά επίπεδα ψηφίστηκαν σημαντικοί νόμοι⁴ για την προστασία των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις ακόμη προστατεύεται η μητρότητα, καθιερώνεται η γονική άδεια ανατροφής και χορηγούνται επιδόματα σε μειονεκτούσες ομάδες όπως πολύτεκνες, άγαμες, διαζευγμένες μητέρες...

Επίσης προβλέπεται και η ασφαλιστική κάλυψη των ατόμων που εργάζονται σε οικογενειακές επιχειρήσεις και στην πλειοψηφία τους είναι γυναίκες.

Υιοθέτησαν ακόμη μέτρα για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης.

Το πρόγραμμα δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για την Ισότητα των ευκαιριών 1994-1997, δίνοντας προτεραιότητα στην αλλαγή αντίληψης για τους ρόλους των δύο φύλων στην εργασία, την οικογένεια, την πολιτική, την κοινωνική ζωή, περιλαμβάνει μέτρα και στρατηγικές, που θα συμβάλλουν στην άμβλυνση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και στην εξάλειψη των αιτιών, που τις προκαλούν.

Στην πορεία της Ιστορίας, βλέπουμε ότι ο άνδρας έχει σχηματίσει για την γυναίκα μια παραμορφωμένη εικόνα. Πάνω της προβάλλει δικές του αδυναμίες και αυτό γιατί δεν ήθελε να λάβει υπόψη του την πραγματικότητα της συντρόφου η οποία μπορεί να αντεπεξέλθει και να συνεισφέρει το ίδιο. Η αρχή της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί το σημαντικότερο στοιχείο της πολιτικής της ισότητας των δύο φύλων και καταπολεμά κάθε μορφής κοινωνικό αποκλεισμό στην ανάπτυξη και στην απασχόληση.

Από την καινούργια θέση της γυναίκας, του αιώνα της για την πραγμάτωση των σκοπών της και την απόκτηση μιας αυτόνομης και ολοκληρωμένης προσωπικότητας, εξαρτάται η ιστορική της δικαίωση.

⁴ Εθνική Έκθεση Ελλάδας, Αθήνα 1996, σ.7-10

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

2.1 Κράτος Πρόνοιας και η θέση της γυναίκας στο σύστημα της κοινωνικής πολιτικής.

2.1.1 Η παρέμβαση του φεμινιστικού κινήματος στα ζητήματα της κοινωνικής πολιτικής.

Η σχέση των γυναικών με το κράτος πρόνοιας απασχόλησε από νωρίς το γυναικείο ζήτημα, έτσι τα ζητήματα της κοινωνικής πολιτικής και ειδικότερα του κράτους πρόνοιας εξετάζουν μέσα από πέντε διαφορετικά είδη φεμινισμού. Τον φιλελεύθερο, τον προνοιακό, τον σοσιαλιστικό, τον ριζοσπαστικό και τον μαύρο φεμινισμό. Κοινή βάση των επιμέρους προσεγγίσεων αποτελεί η μελέτη του ρόλου των γυναικών στην κάλυψη αναγκών, αφορά κεντρικό σημείο αναφοράς αυτών των προσεγγίσεων.

Το κράτος πρόνοιας με τις πολιτικές του παρεμβαίνει στην κοινωνική αναπαραγωγή ενθαρρύνοντας σχέσεις εξάρτησης με την γυναίκα ως κύριο φορέας άσκησης φροντίδας. Το Φεμινιστικό κίνημα, παρεμβαίνει και στο επίπεδο καθημερινής εφαρμογής με στόχο καλύτερες αλλά και περισσότερες παροχές στις γυναίκες και την διαμόρφωση των κοινωνικών σχέσεων.

Ο φιλελευθερισμός φεμινισμός, ο οποίος (διαπνέεται) από μια⁵ φιλελεύθερη αντίληψη για την σχέση κράτους – κοινωνίας με αρχή του την ατομική πρωτοβουλία και την ελευθερία της αγοράς. Στα πλαίσια αυτά επισημαίνει την σημασία της ανισότητας των 2 φύλων και του σεξισμού τα οποία περιορίζουν τα δικαιώματα των γυναικών και καταπατούν την αρχή της ελευθερίας του ατόμου. Επικεντρώνεται στα κοινωνικά στερεότυπα και τις προκαταλήψεις παλαιότερων χρόνων, οι οποίες βέβαια λειτουργούν αναχρονιστικά τόσο για τις γυναίκες όσο και για την εξέλιξη της κοινωνίας, και δρα στην δημόσια σφαίρα μέσα από την προώθηση νομοθεσίας η οποία εδραιώνει την ισότητα των 2 φύλων. Το κράτος πρόνοιας στοχεύει την εξασφάλιση των προϋποθέσεων για την απελευθέρωση των γυναικών και την εξασφάλιση της δυνατότητας να μην μπορούν να ανταγωνιστούν με ίσους όρους στην αγορά.

Από τους σημαντικότερους ρόλους παίζει η ανάδειξη των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας, με σκοπό να

⁵ Ο. Στασινοπούλου, *Κράτος πρόνοιας*, Αθήνα 1992, σ.119-134

δημιουργήσουν μια πιο ευαίσθητη και εξουθρωπισμένη διοίκηση, ενώ συγχρόνως θα προωθούν στόχους του Φεμινιστικού κινήματος και θα παρέχουν μοντέλα, κατάλληλα για την κοινωνικοποίηση των παιδιών ώστε να είναι αδύνατον να αναπαραχθούν τα παλιά πρότυπα.

Οι λύσεις που προτείνει, στοχεύουν στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας και στον περιορισμό της κρατικής προστασίας στο ελάχιστο.

Ο προνοιακός φεμινισμός επικεντρώνεται στις ανάγκες των γυναικών στην ιδιωτική σφαίρα, και στην προώθηση μεταρρυθμίσεων για την καλύτερη συνθηκών διαβίωσης. Αντίθετα⁶ με τον φιλελεύθερο φεμινισμό επισημάνει την διαφορά αναγκών ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες και την ιδιαιτερότητα και μοναδικότητα των γυναικείων χαρισμάτων στην αντίληψη για την ζωή. Η κοινωνία λοιπόν πρέπει να αναγνωρίζει την προσφορά της γυναίκας και να την στηρίζει σε όλο της το έργο. Το κράτος πρόνοιας εξασφαλίζει την δυνατότητα στις γυναίκες να προσφέρουν ολόπλευρα στο κοινωνικό σύνολο.

Ο ριζοσπαστικός φεμινισμός θεωρεί ότι η διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες σχετικά με την βιολογική αναπαραγωγή είναι η κύρια βάση καταπίεσης των γυναικών. Οι γυναίκες και οι άνδρες είναι δύο αντίπαλες κοινωνικές τάξεις σε ένα σύστημα υποταγής και εκμετάλλευσης των γυναικών, με την πατριαρχία, η οποία ορίζεται ως η ανδρική κυριαρχία και ο έλεγχος που ασκείται στην γυναικεία βιολογία και βιολογική αναπαραγωγή.

Δύο πόλους του ριζοσπαστικού φεμινισμού, αποτελούν το αιώνιο σύστημα κυριαρχίας και εκμετάλλευσης των γυναικών και η δημιουργία και προβολή μιας γυναικείας κουλτούρας, οι οποίοι καθορίζουν και την άποψη τους για το Κράτος πρόνοιας: θεωρείται ως η οργανωμένη από το κράτος ανδρική κυριαρχία αν γυναίκες, με πρακτικές στο χώρο της υγείας, των προσωπικών υπηρεσιών και των ιδιωτικών σχέσεων και οικογένειας. Ένα σημαντικό πρόβλημα είναι η επικέντρωση στο βιολογικό στοιχείο αναπαραγωγής και τέλος η εμμονή σε μια αντι-ανδρική οπτική γωνία που επιδρά αρνητικά στην δημιουργία καλύτερων κοινωνικών υπηρεσιών και την καταπολέμηση των ανισοτήτων.

Ο Σοσιαλιστικός φεμινισμός αναπτύχθηκε κυρίως στις καπιταλιστικές χώρες σε σχέση με το εργατικό κίνημα. Το «γυναικείο ζήτημα» απασχόλησε από την αρχή το εργατικό κίνημα, η ανάλυση του καπιταλιστικού συστήματος, αγνοεί την παράμετρο φύλο αφήνοντας έξω από την θεωρία της σημαντικούς τομείς της κοινωνίας και ιδιαίτερα τις προσωπικές σχέσεις και την οικογένεια.

Διακρίνουμε⁷ την φάση της εξέλιξης του σοσιαλιστικού φεμινισμού: Όπου επιχειρείται η σύνδεση της ανισότητας των δύο φύλων και της κοινωνικής καταπίεσης των γυναικών, η ανάλυση επικεντρώνεται στην αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης, στην μεγάλη σημασία της οικιακής εργασίας που συμβάλει στην αύξηση των κερδών, μέσω όμως της διπλής εκμετάλλευσης της γυναικείας εργατικής δύναμης στον αναπαραγωγικό ρόλο μέσα από την οικογένεια και την παραγωγή.

⁶ Ο. Στασινοπούλου, *Κράτος πρόνοιας*, Αθήνα 1992, σ.125

⁷ Στο ίδιο, σ.129

Ο Μαύρος φεμινισμός τέλος διαμορφώθηκε μέσα από τις εμπειρίες των μαύρων γυναικών στις ΗΠΑ και στη Βρετανία φέρνοντας στην επιφάνεια τα ιδιαίτερα προβλήματα τους που έχουν σχέση με τον ρατσισμό των λευκών γυναικών και το σεξισμό των μαύρων ανδρών.

Παρ' όλη την προσφορά όμως του φεμινιστικού κινήματος πάσχει ακόμα από κατακερματισμό που το εμποδίζει να προχωρήσει σε μια πιο ολοκληρωμένη ανάλυση πάνω σε αυτά τα θέματα.

2.2 Γυναικεία απασχόληση και κράτος πρόνοιας.

2.2.1 Η κοινωνική θέση της γυναίκας.

Το κράτος πρόνοιας σχετίζεται άμεσα με τις γυναίκες η σχέση ανάμεσα τους εντοπίζεται, τόσο στην ίδια την φύση των γυναικών, όσο και στην φύση του άνδρα. Με τον όρο φύση εννοούνται διάφορα κοινωνικά πρότυπα, που συνεχώς επιβάλλονται. Οι γυναίκες εντάσσονται στην κοινωνία, μέσα από το διπλό ρόλο που τους έχει επιφυλάξει. Εντάσσονται ως εργαζόμενες σε κάποιο τομέα της οικονομίας. Ο άλλος ρόλος των γυναικών είναι μισθωτή (αμειβόμενη ή και ως συμβοηθούν μέλος της οικογένειας) στην παραγωγή και ως μη μισθωτή στη σφαίρα της αναπαραγωγής.

Παράλληλα, ο τομέας απασχόλησης του Κρ.Πρόνοιας αφορά σε μεγάλο βαθμό τις γυναίκες, αφού στελεχώνεται σε μεγάλο ποσοστό από εργαζομένους γυναικείου φύλου. Ο χώρος της κοινωνικής εργασίας όπως (κοινωνικοί λειτουργούν, ιατρικοί επισκέπτες κ.α.) αλλά και της υγείας (νοσηλεύτριες, επισκέπτριες υγείας κ.α.), γυναικοκρατείται στις χώρες όπου η ανάπτυξη του κράτους Πρόνοιας εξελίχθηκε σύμφωνα με το κλασικό αντίστοιχο πρότυπο, αλλά ακόμα και σε χώρες με υποανάπτυκτο κράτος πρόνοιας όπως η Ελλάδα.

Η επέκταση⁸ του Κράτους Πρόνοιας συμπίπτει με την επέκταση της μισθωτής απασχόλησης της γυναίκας και τη χειραφέτηση της. Η σχέση ανάμεσα στο Κρ.Πρόνοιας και τη γυναίκα, είναι περίπλοκη. Το Πρ. μέσα από μια σειρά παροχών, όπως βρεφονηπιακοί σταθμοί, νηπιαγωγεία κ.τ.λ. διευκόλυνε την εργαζόμενη μητέρα.

Συνεπώς το Κρ.Πρ. συνδέεται άμεσα με τις γυναίκες. Το κύριο όμως δεν είναι η σχέση ανάμεσα στην αύξηση των κοινωνικών παροχών και το ρόλο της γυναίκας μέσα στην κοινωνία. Το σημαντικότερο βρίσκεται στην ίδια τη φύση του Κράτους Πρόνοιας.

Η ανάπτυξη των παιδικών σταθμών και των λοιπών κοινωνικών παροχών δεν εκφράζουν την ανάγκη του κράτους να βοηθήσει τη γυναίκα, αλλά την επιθυμία του να εφαρμόσει ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο. Το ότι το Κρ.Πρ. ανέλαβε ορισμένες κοινωνικές λειτουργίες της αναπαραγωγής του ατόμου, δεν σημαίνει πως ο ρόλος της γυναίκας στην αναπαραγωγή μειώνεται. Αυτό συμβαίνει γιατί η αναπαραγωγή του ατόμου και της εργατικής δύναμης (ιδιαίτερα ανάμεσα στον άνδρα και στη γυναίκα).

Κοινωνικοποιούμενη η διαδικασία αυτή χάνει τον ενδοοικογενειακό της χαρακτήρα. Έτσι είναι αναμφίβολο ότι σε χώρες όπου το Κρ.Πρ. παρουσιάζει υψηλά επίπεδα ανάπτυξης, οι γυναίκες από λαϊκά στρώματα ιδιαίτερα οι ηλικιωμένες, ή αυτές που μεγαλώνουν μόνες τους τα παιδιά τους ή οι άνεργες, προσβλέπουν στις παροχές του κράτους πρόνοιας για την επιβίωσή τους.

⁸ Μ. Παντελίδου - Μαλούτα, *Γυναικείο ζήτημα και κράτος πρόνοιας*, Αθήνα 1992, σ.183-216

Έτσι η κατανομή⁹ των ρόλων ανάλογα με το φύλο στο πλαίσιο της οικογένειας καθόρισε και τους όρους με τους οποίους οι γυναίκες πουλούσαν την εργασιακή τους δύναμη στην περίπτωση που εργάζονταν επαγγελματικά, ενώ το ιδανικό του «οικογενειακού μισθού» του μισθού του άνδρα δηλαδή, ο οποίος αρκεί για να συντηρηθεί η οικογένεια, συνέβαλε στη νομιμοποίηση τόσο της κατανομής της εργασίας ανάλογα με το φύλο με παράλληλη εξάπλωση της οικογένειας με δύο μισθούς.

Όσον αφορά τη φεμινιστική κριτική του κρ.πρ. σε σχέση με το θέμα της ισότητας, αυτή τονίζει ότι το κρ.πρ. ανάγει σε συστατικά του στοιχεία τις διακρίσεις σε βάρος του γυναικείου φύλου. Η όλη δομή βασίζεται σε σεξιστικές προειδοποιήσεις σχετικά με τον ρόλο των γυναικών να παρέχουν φροντίδα και υπηρεσίες στους άλλους και με τους όρους με τους οποίους τις παρέχουν. Έτσι οι γυναίκες εκπροσωπούνται μαζικά με τους οποίους τις παρέχουν. Έτσι οι γυναίκες εκπροσωπούνται μαζικά στις κατώτερες επαγγελματικές βαθμίδες ενώ παράλληλα η ιδιαίτερη φυσιογνωμία της εργασίας τους ως στελεχών του κρ.πρ. τις παγιδεύει για άλλη μια φορά σε ρόλους που σύμφωνα με την παραδοσιακή αντίληψη «ταιριάζουν στο φύλο τους»¹⁰.

Στον τομέα της υγείας, οι γυναίκες γίνονται μαζικά νοσοκόμες και ιατρικοί επισκέπτες –όχι όμως γιατροί- αναπαράγοντας το στερεότυπο της γυναίκας, που φροντίζει τους άλλους. Στους τομείς ακόμη της κοινωνικής εργασίας η ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης φέρνει στη μνήμη την πρακτική της φιλανθρωπίας και των σχετικών οργανώσεων παλαιότερων εποχών. Αν το κράτος πρόνοιας συνέβαλε λοιπόν στην ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης, σε χαμηλές βαθμίδες στην επαγγελματική ιεραρχία και άσχημα αμειβόμενης, ενώ παράλληλα, οι τομείς της σχετικής ανάπτυξης συνέβαλαν στη νομιμοποίηση της εικόνας της γυναίκας που τόσο στο σπίτι, όσο και έξω από αυτό επικεντρώνει τη δραστηριότητα της στην φροντίδα των άλλων.

Εξάλλου ως αποδέκτης των παροχών του Κρ.Πρ. και όχι πια ως εργαζόμενη, η γυναίκα αντιμετωπίζεται, κυρίως, σύμφωνα με τις κυρίαρχες αντιλήψεις για τις ανάγκες της στους κοινωνικούς ρόλους που αυτή οφείλει να αναλαμβάνει.

Η ανάπτυξη, όπως αντίστοιχα και η υπανάπτυξη, του κράτους πρόνοιας και συγκεκριμένα των παροχών και των υπηρεσιών του, αφορά σε μεγάλο βαθμό τις γυναίκες γενικά, συνδέεται στενά με την διαδικασία αναπαραγωγής της εργασιακής δύναμης που παραδοσιακά συντελείται στο πλαίσιο της οικογένειας τα βάρη της οποίας φέρουν κυρίως αυτές. Έτσι η εξάπλωση του κρατικού συστήματος υγείας και εκπαίδευσης, η ισότητα των ευκαιριών, η ανάληψη ευθύνης από το κράτος για την προσχολική ηλικία και οι παροχές προς την Τρίτη ηλικία το υποχρεωτικό σύστημα ασφάλισης, η νομοθεσία για την εργασία, αφορούν όλες τις γυναίκες.

Η επίδραση της ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας στην γυναικεία απασχόληση είναι θετική. Μπορούμε θεμιτά να υποθέσουμε ότι η υπανάπτυξη

⁹ Μ. Παντελίδου – Μαλούτα, *Γυναικείο ζήτημα και κράτος πρόνοιας*, Αθήνα 1992, σ.183-216

¹⁰ Στο ίδιο, σ.183-216

δύο τρόπου: πρώτον ως τομέας απασχόλησης ο οποίος στελεχώνεται από εργαζόμενους γυναικείου φύλου, με αποτέλεσμα οι αργοί ρυθμοί ανάπτυξης του να μην συμβάλλουν στην ανάπτυξη της απασχόλησης των γυναικών και στην καταπολέμηση της ανεργίας και δεύτερον λειτουργικά αφού η έλλειψη κοινωνικών παροχών στο πλαίσιο της κοινωνίας μας και με βάση την ανδροκρατούμενη κατανομή των ρόλων επιβαρύνει κυρίως τις γυναίκες, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις καθιστώ αδύνατη την γυναικεία επαγγελματική απασχόληση όταν δεν υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις για την φύλαξη και φροντίδα μικρών παιδιών, ηλικιωμένων, αναπήρων κ.α.

Στις δεδομένες συνθήκες της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας η ανάπτυξη του κρ.πρ. είναι φανερά ότι συμβάλλει και θα συμβάλλει στη βελτίωση των συνθηκών ζωής των γυναικών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΗΛΟ ΤΗΣ ΡΟΛΟ ΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ

3.1 *Εργαζόμενη γυναίκα.*

Σήμερα η επαγγελματική απασχόληση της Ελληνίδας είναι γεγονός. Φυσικά, όλα εξαρτώνται από την οπτική γωνία που τα βλέπει καθένας. Πάντως, λίγες είναι οι Ελληνίδες που περνούν τον καιρό τους χωρίς να κάνουν τίποτα. Στο χωριό, η μάνα – αγρότισσα παλεύει καθημερινά στα χωράφια για να βοηθήσει την οικογένειά της.

Στην πόλη η γυναίκα δουλεύει σε γραφείο, σε κατάστημα, σε εργοστάσιο και κνηγώντας το χρόνο, προσπαθεί να προλάβει δουλειά, σπίτι, παιδιά. Τα τελευταία χρόνια το γυναικείο φύλο άρχισε να κατακτά έδαφος, μέρα με τη μέρα, σε όλους τους τομείς : πνευματικό, επιστημονικό, επαγγελματικό.

Αποδείχτηκε μύθος το πνευματικά ακατάλληλο της γυναίκας, για θέσεις και επαγγελματικά αξιώματα, που κατά προνόμιο έδιναν στον άντρα.

Στην εξωσπιτική εργασία την οδήγησε, βασικά, η ανάγκη να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των εξόδων της οικογένειας και να προσφέρει και εκείνη, όπως και ο άντρας στο κοινωνικό σύνολο. Όμως, αντιμετωπίζει πολλές διακρίσεις που προέρχονται από την οικονομική και κοινωνική κατάσταση της χώρας μας. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, πρέπει πρώτα να γίνουν βαθιές αλλαγές στην κοινωνική δομή. Να μπουν νέες βάσεις και να χτιστεί από την αρχή το καινούργιο οικοδόμημα της κοινωνίας με την ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων, για να μπορέσει η γυναίκα, εκ των πραγμάτων, να αποκτήσει την πλήρη ισοτιμία.

Οι διάφορες παραδοσιακές προκαταλήψεις εμποδίζουν τη γυναίκα να συμμετέχει ισότιμα με τον άντρα στην πολιτική και πολιτιστική ζωή της χώρας. Και τα δύο φύλα έχουν αποδεχτεί τους ρόλους που τους έχουν επιβάλει οι παραδόσεις και μόλις τώρα αρχίζουν να βγαίνουν από ένα παρελθόν, πολύ διαφορετικό από τον κόσμο του μέλλοντος.

Τελευταία, συντελείται κάποια πρόοδος. Κυρίως οι νεώτεροι, όλο και πιο πολύ αντιλαμβάνονται ότι είναι σωστό, μα και αναγκαίο, να υπάρξει ένας δίκαιος καταμερισμός μέσα στην οικογένεια, ώστε να εξασφαλίζεται η καλή της λειτουργία και να δίνεται η δυνατότητα στη γυναίκα να επιδοθεί στην επαγγελματική της δραστηριότητα. Το κοινωνικό περιβάλλον, στο μεγαλύτερο του τουλάχιστον ποσοστό, δέχεται σήμερα την εργαζόμενη γυναίκα σαν μι α πραγματικότητα και συζητά σοβαρά τα ιδιαίτερα προβλήματά της. Εξάλλου, η

ελληνίδα συμπορεύεται, τώρα πια, με τον Έλληνα στον πνευματικό καλλιτεχνικό, επιστημονικό και επαγγελματικό χώρο.

Όμως παρ' όλα αυτά πολλές γυναίκες, καθώς και οι περισσότεροι άντρες, εξακολουθούν να πιστεύουν ότι παρά τα δικαιώματα που έχει αποκτήσει η γυναίκα η θέση της είναι στο σπίτι, με ολοκληρωτική οικονομική εξάρτηση από τον άντρα, που την κάνει ένα άβουλο πλάσμα. Η πλειοψηφία των Ελληνίδων, ακόμα και σήμερα, όταν ερωτηθεί ποιο είναι το επάγγελμά της, απαντά : «Οικιακά». Αλλά δεν είναι σωστό μια χώρα να στερείται από τη δράση και τη συμμετοχή στην παραγωγή του μισού πληθυσμού της. Εφόσον οι γυναίκες υποτάσσονται σε ακινησία, Δε γίνεται εκμετάλλευση του γυναικείου ενεργού δυναμικού και η κοινωνία ζημιώνεται. Η Ελληνική κοινωνία, μετά το Σύνταγμα του 1975, που θέσπισε την ισότητα των δύο φύλων, συνειδητοποιεί όλο και περισσότερο το γυναικείο πρόβλημα και εκείνο που αρχίζει να διαφαίνεται είναι ότι οι φωτισμένοι άντρες παίρνουν μία θέση αρωγού και συμπαραστάτη στο ξεπέρασμα των εμποδίων και στη λύση του δύσκολου, αλλά όχι άλυτου γυναικείου προβλήματος.

3.2 *Εργαζόμενη μητέρα*¹¹.

Στη χώρα μας, καθώς και στο εξωτερικό, μετά το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου, όταν οι άντρες γύρισαν στις δουλειές τους, ζήτησαν από τις γυναίκες να επιστρέψουν στο σπίτι. Στήθηκε ένας αμείλικτος πόλεμος. Οι γυναίκες προσπαθούν να βρουν την οποιαδήποτε εργασία, έστω και με μικρή αμοιβή, με άσχημες συνθήκες, για να δουλέψουν, γιατί δεν ήθελαν να χάσουν την οικονομική τους ανεξαρτησία. Αυτές υπήρξαν και τα πρώτα θύματα του ψυχρού πολέμου ανάμεσα στα δύο φύλα. Όμως, σιγά – σιγά οι άντρες αρχίζουν να καταλαβαίνουν τα κίνητρα της γυναίκας, η κοινωνία να της παραστέκεται, πιστεύοντας ότι αποτελεί θυσία και δικαίωμα συγχρόνως η επιθυμία της να εργάζεται και έξω από τα σπίτι, με πολύ χειρότερες συνθήκες κι προϋποθέσεις της ίδιας εργασίας του παιδιού, αγωνίζεται και φέρνει σε πέρας και τους τρεις ρόλους: μητέρας, νοικοκυράς, εργαζόμενης και όταν είναι επαγγελματίας – επιστήμων και την επιστημονική της καριέρα, παραμελώντας πολλές φορές την προσωπική της ζωή.

Έτσι λοιπόν, ολοκληρώνοντας την οικογένεια, με την απόκτηση παιδιών και εκπληρώνοντας την κοινωνική της αποστολή, γίνοντας μητέρα, νοιώθει χαρά και περηφάνια παρόλο που η ζωή της ανατρέπεται. Τα καθήκοντα και οι υποχρεώσεις της μητρότητας σκεπάζουν κάθε άλλο ενδιαφέρον της, και η γυναίκα αφοσιώνεται ολόψυχα στην ανατροφή των παιδιών της.

Η εργαζόμενη μητέρα είναι αυτή που είναι κυρίως υπεύθυνη για την ανατροφή των παιδιών εφόσον ο εργαζόμενος άντρας σαν πατέρας, νοιώθει μια μεγάλη ευθύνη απέναντι στα παιδιά του και προσπαθεί να κερδίσει όσο περισσότερα χρήματα μπορεί για να τους εξασφαλίσει μια όσο το δυνατόν καλύτερη ζωή. Έτσι αφοσιωμένος στην δουλειά του, καθημερινά κάνει θυσίες για την επαγγελματική του επιτυχία και απόδοση, παραμελώντας και μένοντας ουσιαστικά μακριά από την οικογένειά του.

Στην εργαζόμενη μητέρα λοιπόν πέφτει το βάρος για την ευθύνη των παιδιών. Δημιουργεί έντονους συναισθηματικούς δεσμούς με τα παιδιά της και μαθαίνει να θυσιάζει για αυτά την επαγγελματική της καριέρα, μη μπορώντας να αφοσιωθεί ουσιαστικά στην εργασία της λόγω των πολλαπλών υποχρεώσεών της. Παράλληλα εφόσον αυτή είναι υπεύθυνη για όλα, για την υγεία, τη σωστή διατροφή του παιδιού, τη μελέτη του, την ψυχαγωγία του αλλά και τη φροντισμένη εμφάνισή του αυτή είναι που θα κατηγορήσουν για οτιδήποτε συμβεί σχετικά με τη συμπεριφορά του παιδιού κατά τη διάρκεια της ανάπτυξης του αλλά και όταν αυτό πια μεγαλώσει.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι η μητρότητα στην εργαζόμενη γυναίκα αποτελεί απειλή για την απόδοση της στην εργασία της. Αυτό γιατί καταναλώνει το μεγαλύτερο μέρος της ενέργειάς της στην φροντίδα των παιδιών της και έτσι δεν μπορεί να έχει επαγγελματικές φιλοδοξίες εφόσον δεν έχει τη δυνατότητα να διαθέσει περισσότερο χρόνο σε αυτή.

Κάθε διευκόλυνση που της παρέχεται από το κράτος θεωρείται σχεδόν χαριστική και όταν χορηγείται δημιουργεί την εντύπωση πως η εργαζόμενη

¹¹ I. Αυδή – Καλκάνη, *Η επαγγελματικά εργαζόμενη Ελληνίδα*, Αθήνα 1978, σ.112-114

μητέρα είναι τελικά ασύμφορη υπάλληλος. Από τη στιγμή που η εργαζόμενη θα μείνει έγκυος, αλλά και ακόμη νωρίτερα, από τη στιγμή που θα παντρευτεί, αρχίζει να ζει με το άγχος της απόλυσής της, αφού η παραμονή της στη δουλειά εξαρτάται ακόμη από την καλή θέληση του εργοδότη. Συνηθισμένη είναι η περίπτωση των εργαζομένων γυναικών που κρύβουν όσο γίνεται την εγκυμοσύνη τους από τον εργοδότη ή ακόμα και το ότι κάνουν παιδιά και καταφεύγουν στην άμβλωση περιμένοντας τις κατάλληλες επαγγελματικές συνθήκες για να γίνουν μητέρες.

Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα η μητρότητα για την εργαζόμενη γυναίκα να μην αποτελεί προσφορά και ευτυχία αλλά να είναι εμπόδιο για την επαγγελματική της πρόοδο και απειλή για τους εργοδότες. Παρατηρούμε λοιπόν ότι ουσιαστικά η μητέρα δεν μπορεί να εργαστεί όπως κάποια άλλη γυναίκα χωρίς παιδιά και οικογένεια, γιατί οι υποχρεώσεις της προς αυτήν απαιτούν πολύ χρόνο αλλά και κόπο με αποτέλεσμα να την αποσπούν από την εργασία της. Στην πράξη εμποδίζεται το δικαίωμα της μητέρας να εργαστεί και σε περίοδο οικονομικής κρίσης αυτή θα είναι το πρώτο θύμα, ακριβώς όταν το προϊόν της εργασίας της θα είναι απαραίτητο για αυτήν και την οικογένειά της.

Η μητρότητα πρέπει να αποτελεί μέγιστη κοινωνική αλλά και όχι έντονη φυλετική διάκριση. Δεν πρέπει να χρησιμοποιείται από την ανδροκρατούμενη κοινωνία σαν άλλοθι για την περιθωριοποίηση τους στον τομέα της εργασίας, της μόρφωσης, της προόδου, της επιστήμης ή της συμμετοχής τους στα κοινά.

3.3 Γυναίκα – Οικογένεια

Οι ραγδαίες οικονομικές τεχνολογικές και συνακόλουθες κοινωνικές αλλαγές της σύγχρονης εποχής έχουν συνδεθεί με τη χαλάρωση παραδοσιακών κοινωνικών θεσμών, η οποία φαίνεται να συνδέεται με την εμφάνιση ψυχοκοινωνικών διαταραχών σε ολοένα μεγαλύτερο αριθμό ατόμων.

Ένας από τους βασικούς κοινωνικούς θεσμούς που έχει έντονα επηρεασθεί από τις οικονομοτεχνικές εξελίξεις του τελευταίου αιώνα είναι και η οικογένεια, της οποίας ο ρόλος τόσο στην όλη οργάνωση και λειτουργία της κοινωνίας όσο και στην αποτελεσματική κοινωνικοποίηση των ατόμων είναι θεμελιώδης.

Εξ' αιτίας της κοινωνικής παρέμβασης της σύγχρονης κοινωνίας, ο λειτουργικός ρόλος της οικογένειας έχει περιορισθεί και ανάλογα έχει αυξηθεί η ανεξαρτητοποίηση των μελών της οικογένειας από τις λειτουργικές ανάγκες τις οποίες άλλοτε εξυπηρετούσε η οικογενειακή μονάδα. Έτσι οι συναισθηματικοί δεσμοί μεταξύ των μελών γίνονται στη σύγχρονη εποχή ο κύριος συνδετικός ιστός μεταξύ των μελών μιας οικογένειας. Η οικογένεια, επομένως, στη σημερινή κοινωνία διατηρείται περισσότερο από την ανάπτυξη τυπικών μορφών συμπεριφοράς και τις έντονες συναισθηματικές προσδοκίες των μελών της παρά τη λειτουργική ανάγκη του ενός για τον άλλον μεταξύ των ατόμων που την αποτελούν αφ' ενός, η από την ανάγκη της κοινωνίας για σταθερές οικογενειακές μονάδες, αφ' ετέρου. Έτσι, αν οι συναισθηματικοί δεσμοί είναι αδύνατοι, η οικογένεια είναι δυνατόν να διαλυθεί.

Οι κοινωνικές αλλαγές άσκησαν σημαντική επιρροή και στους ρόλους και στα πρότυπα συμπεριφοράς των δύο φύλων, ιδίως στο πλαίσιο των συζυγικών σχέσεων. Από τα βασικότερα κοινωνικά φαινόμενα που επηρέασαν τις αλλαγές αυτές είναι η εξομοίωση των δύο φύλων, στις ευκαιρίες για εκπαίδευση και η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά της αμειβόμενης εργασίας. Οι εξελίξεις αυτές κλόνισαν τα παραδοσιακά, απόλυτα διαφοροποιημένα, πρότυπα ρόλων, όπως του πατέρα – εργαζομένου και της μητέρας – νοικοκυράς και όπως ήταν φυσικό, επηρέασαν σημαντικές διαστάσεις των συζυγικών σχέσεων, όπως τη δομή εξουσίας στην οικογένεια, την ικανοποίηση από το γάμο, την απόφαση για απόκτηση παιδιών κ.α. κάτω από την πίεση των κοινωνικών εξελίξεων η διαφοροποίηση στους συζυγικούς ρόλους μειώνεται, με ανάλογη εξομοίωση των δύο συζύγων και στους άλλους τομείς της συζυγικής και οικογενειακής ζωής. Οι αλλαγές αυτές όμως καθώς βρίσκονται ακόμη σε εξέλιξη ούτε έχουν αποσαφηνισθεί απόλυτα, ούτε έχουν σταθεροποιηθεί και γίνει γενικότερα αποδεκτές.

Γεγονός πάντως είναι ότι οι κοινωνικές εξελίξεις επιτρέπουν σήμερα διάφορες επιλογές ρόλων, τόσο εκ μέρους των γυναικών όσο και εκ μέρους των ανδρών. Η ύπαρξη, ωστόσο, ευκαιριών χωρίς ανάλογη εμπέδωση γενικά αποδεκτών οικογενειακών ρόλων και τρόπων συμπεριφοράς για τα δύο φύλα, και χωρίς προσεκτική αντιμετώπιση και κάλυψη των αναγκών, για τις οποίες εξακολουθεί να είναι και σήμερα υπεύθυνη η οικογένεια – συναισθηματική συμπαράσταση στα μέλη της, οικονομικής επάρκειας, εξασφάλιση ήρεμης και

οργανωμένης οικογενειακής ζωής στο περιβάλλον της κατοικίας, αποτελεσματική κοινωνικοποίηση των παιδιών – συχνά οδηγούν σε ανοιχτές ή υπολανθάνουσες συγκρούσεις και, όχι σπάνια σε διάλυση της οικογένειας.

Οι αλλαγές που έχουν σημειωθεί στις στάσεις που αφορούν την οικογένεια, έχουν επηρεάσει και τις σχέσεις γονέων – παιδιών. Έτσι, ενώ στην παραδοσιακή οικογένεια η θέση των παιδιών σ' αυτήν ήταν εξασφαλισμένη, λόγω της σημασίας τους σαν παραγωγικές μονάδες στο μέλλον, και ε μια μεταγενέστερη φάση τα παιδιά ενσάρκωναν τις προσδοκίες των γονέων και γίνονταν σκοπός ζωής – έστω και με ορισμένα αρνητικά αποτελέσματα – σήμερα, τουλάχιστον για ορισμένα τμήματα αστικού πληθυσμού, η απόκτηση παιδιών φαίνεται να έχει χάσει πολλές από τις αξίες που άλλοτε επενδύονταν σ' αυτήν, με επιπτώσεις στον τρόπο κοινωνικοποίησης τους, και γενικότερα στις σχέσεις γονέων – παιδιών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΩΣ ΦΟΡΕΙΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

4.1 *Οι γυναίκες ως φορείς φροντίδας και η ανάπτυξη της φροντίδας στην «Κοινότητα».*

Η χρήση, του όρου φορέας φροντίδας έχει καθιερωθεί τη τελευταία δεκαετία, κατά κύριο λόγο στον αγγλοσαξονικό χώρο, ως αποτέλεσμα της αναγνώρισης και της ευαισθητοποίησης γύρω από τη σημαντικότητα της φροντίδας στον ανεπίσημο τομέα. Σύμφωνα με τον Εθνικό Σύλλογο Φορέων Φροντίδας της Αγγλίας, φορείς φροντίδας είναι αυτοί που φροντίζουν συγγενείς και φίλους που λόγω αρρώστιας, αναπηρίας ή προχωρημένης ηλικίας δεν μπορούν να αυτοσυντηρηθούν (ένα, 1989). Παρότι πολλοί από τους φορείς φροντίδας δεν αναγνωρίζουν για τον εαυτό τους ότι επιτελούν ένα έργο ξεχωριστό από τα ρόλο τους ως γονείς, μητέρες, παιδιά ή αδέρφια, ο όρος είναι πλέον καθιερωμένος και συχνά αφορούν αποφάσεις, προτάσεις και σχεδιασμό για τη φροντίδα στην κοινότητα (White Paper, 1989, Griffith Report, 1988)¹².

Έτσι λοιπόν μπορούμε να πούμε ότι φροντίδα στην κοινότητα¹³ είναι αυτή η φροντίδα που παρέχεται από ανεπίσημα δίκτυα (Informal Networks), δηλαδή την οικογένεια, τους συγγενείς, την γειτονιά, τους φίλους καθώς και από τους «Φυσικούς βοηθούς» από εθελοντικούς φορείς αλλά και κοινωνικές υπηρεσίες σε τοπικό επίπεδο.

Στην Ελλάδα η οικογένεια ήταν και είναι ο κύριος χώρος όπου μέσα από τις καθημερινές σχέσεις στοργής δίνεται και λαμβάνεται φροντίδα ταυτιζόμενη με αυτές. Είναι λοιπόν λογικός ο προβληματισμός για το τι θα γίνει στο μέλλον σχετικά με τα άτομα που χρειάζονται φροντίδα επειδή από τη μια μεριά οι δημογραφικές αλλαγές – γήρανση του πληθυσμού – αύξηση του αριθμού των αναπήρων, λόγω μεγαλύτερης επιστήμης, αλλά και η αύξηση των ατυχημάτων και η ανάπτυξη των κοινωνικών νόσων, μεγαλώνουν τον αριθμό των ατόμων που χρειάζονται φροντίδα.

Από την άλλη μεριά οι αλλαγές στο θεσμό της οικογένειας και στις σχέσεις μεταξύ συγγενών και κυρίως η αύξηση του ποσοστού των γυναικών που εργάζονται έξω από το σπίτι μας προβληματίζουν για το αν θα αποτελούν και στο μέλλον φορείς φροντίδας για να προσφέρουν την βοήθειά τους σε αυτούς που τους είναι απαραίτητη.

¹² Κ. Λαμπροπούλου, *Οι γυναίκες ως φορείς φροντίδας : Σημασία και επιδράσεις στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής, στο Τόρμα Σ. Καράμωργα, Διαστάσεις της Κοινωνικής Πολιτικής Σήμερα*, Αθήνα 1993, σ.715

¹³ *Φροντίδα στην κοινότητα, είναι η φροντίδα που ασκείται από τα ανεπίσημα δίκτυα (οικογένεια-συγγενεια-φίλοι), από εθελοντικούς φορείς καθώς και από κοινωνικές υπηρεσίες σε τοπικό επίπεδο.*

4.2 Το έργο των Φορέων Φροντίδας και οι επιπτώσεις του σε αυτές¹⁴.

Η φροντίδα που παρέχουν οι γυναίκες στην οικογένειά τους και σε αυτούς που την χρειάζονται αποτελεί συνήθως μια πλήρους απασχόλησης ασχολία. Αυτό γιατί καταναλώνουν όλο το χρόνο τους φροντίζοντας αυτά τα άτομα με αποτέλεσμα να μην τους μένει πλέον χρόνος να ασχοληθούν με κάτι άλλο. Έτσι λοιπόν πολλές γυναίκες αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την εργασία τους ή επιλέγουν το διπλό φόρτο της μερικής κατά κύριο λόγο απασχόλησης με την απλήρωτη φροντίδα στο σπίτι.

Το γεγονός ότι πολλές γυναίκες αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την εργασία τους ή και να θυσιάσουν την καριέρα τους για να δώσουν φροντίδα σε δικά τους άτομα τις καθιστά εξαρτώμενες στα άλλα άτομα του νοικοκυριού, εφ' όσον υπάρχουν ή ζουν σε όρια φτώχειας. Σε αντίθεση με τα υπόλοιπα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας οι γυναίκες είναι οικονομικά εξαρτώμενες επειδή παρέχουν και όχι επειδή λαμβάνουν βοήθεια. Η μελλοντική ανασφάλεια λόγω μειωμένης συνταξιοδότησης σε συνάρτηση με το μειωμένο εισόδημα αποτελούν σημαντική απειλή για τις γυναίκες οι οποίες βλέπουν το μέλλον τους είναι αβέβαιο. Το ίδιο σημαντική είναι η κοινωνική απομόνωση τους κυρίως λόγω στέρησης εργασιακού περιβάλλοντος και παραμονής τους στους χώρους όπου παρέχουν φροντίδα.

¹⁴ Κ. Λαμπροπούλου, *Οι γυναίκες...*, όπ., σ.717-718

4.3 Οι γυναίκες ως κύριοι φορείς φροντίδας.

Το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν πρωταρχικούς φορείς φροντίδας είναι ένα από τα ζητήματα που απασχόλησαν κύρια φεμινίστριες θεωρητικούς. Αυτές οι έρευνες στηρίζονται στο ότι η παροχή φροντίδας είναι συνυφασμένη με τη γυναικεία «ταυτότητα» ως μητέρας και ως φορέα φροντίδας δίνοντας έμφαση στον συναισθηματικό χαρακτήρα της φροντίδας ταυτίζοντας τον με την έννοια της αυτοθυσίας και του αλτρουισμού ως κύριες γυναικείες αξίες.

Μέσα από τον ρόλο των γυναικών ως πρωταρχικούς φορείς φροντίδας βλέπουμε τις σύγχρονες καπιταλιστικές κοινωνίες που προσπαθούν να «εξυπηρετήσουν» και τα συμφέροντα του αστικού κράτους, κυρίως σε χρονικές περιόδους περικοπών των κοινωνικών παροχών, υποστηρίζοντας αυτή τη κατάσταση. Η θεώρηση της οικογένειας ως μη ομοιογενούς ομάδας, όπου αντιθέσεις και ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα συνυπάρχουν και όπου, κατά πλειοψηφία, κυριαρχεί ένα πατριαρχικό μοντέλο με τα παιδιά και τις γυναίκες υποβιβασμένους σε μια κατώτερη θέση, αποτελεί τη βάση για την κατανόηση του κοινωνικού ρόλου των γυναικών ως φορέων φροντίδας.

Αυτή λοιπόν η φροντίδα που παρέχουν οι γυναίκες στο σπίτι αποτελεί τόσο κρυμμένη εργασία όσο και υποκατάστατο κοινωνικών υπηρεσιών. Είναι μια επίπονη διαδικασία που χαρακτηρίζεται από το συνεχή φόρτο δουλειάς, από την απομόνωση από τον έξω κόσμο, από τα αντιφατικά συναισθήματα αγάπης αλλά και θυμού και κάποιες φορές ακόμα και μίσους, για το άτομο που λαμβάνει τη φροντίδα, με αποτέλεσμα να φθείρεται η σωματική και ψυχική υγεία των φορέων υγείας. Παρατηρούμε από τα παραπάνω ότι οι διάφορες ανάγκες των φορέων φροντίδας πρέπει να ειδωθούν ξεχωριστά από τις ανάγκες αυτών που λαμβάνουν την φροντίδα γιατί αναφερόμαστε σε δύο κατηγορίες ατόμων με διαφορετικά προβλήματα. Πρέπει επίσης να αναγνωριστεί η κοινωνική συνεισφορά της φροντίδας στον ανεπίσημο τομέα, αλλά και οι ίδιοι οι φορείς φροντίδας να συνειδητοποιήσουν το ρόλο τους αυτό.

4.4 Ο διπλός ρόλος της γυναίκας ως φορέα φροντίδας αλλά και εργαζόμενης.

Παρότι είναι σχετικά πλατιά γνωστές οι αλλαγές που γίνονται στην οικογένεια και η ποικιλία των σχημάτων καθώς επίσης και η ρευστότητα τους, ελάχιστες φορές αυτό φαίνεται να αποτελεί άξονα προβληματισμού και αναγνώρισης τους στο σχεδιασμό και στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής. Ενώ για παράδειγμα βλέπουμε ότι παρουσιάζεται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα, αυτό σπάνια λαμβάνεται υπόψη σχετικά με την πιθανή μελλοντική σταθερότητα των γυναικών ως βασικών φορέων φροντίδας. Φυσικά μέχρι σήμερα παρατηρούμε ότι η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν φαίνεται να έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στη θέση των γυναικών στην οικογένεια, στον καταμερισμό εργασίας, στο σπίτι και στη φροντίδα των παιδιών και κατά προέκταση και στη φροντίδα άλλων ατόμων.

Αυτή η άνιση κατανομή των ρόλων και των υποχρεώσεων μέσα στο χώρο της οικογένειας έχει σίγουρα επιπτώσεις στην υγεία, στην επαγγελματική σταδιοδρομία και συνολικά στην ποιότητα ζωής των γυναικών. Ο ισχυρός παραδοσιακός πατριαρχικός χαρακτήρας της Ελληνικής οικογένειας σε συνδυασμό με την υπανάπτυξη των κοινωνικών παροχών από τη μεριά του κράτους καθώς και το υπολειμματικό μοντέλο κοινωνικών υπηρεσιών διαμορφώνουν και αναπαράγουν τη φροντίδα στο σπίτι ως βασικό «καθήκον» των γυναικών. Η οικογένεια φαίνεται να λειτουργεί ως ένα «παραδοσιακό φάρμακο» στη μη ανάπτυξη κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα.

Έτσι λοιπόν η φροντίδα, στα πλαίσια της οικογένειας πέφτει κυρίως στις γυναίκες οι οποίες ασκούν έργο κοινωνικής πολιτικής και η ίδια η κοινωνική πολιτική τις αγνοεί.

ΜΕΡΟΣ Β´

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο

Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΙΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟ ΝΟΜΟ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ

5.1 Δομή

Το μέρος Β´ δομείται ως εξής:

A) Μεθοδολογία

Το κεφάλαιο που αναφέρεται στη μεθοδολογία περιλαμβάνει:

- Το δείγμα Περιγραφή του δείγματος
- Το ερευνητικό εργαλείο
- Μέθοδοι ανάλυσης των δεδομένων

B) Παρουσίαση και ανάλυση των αποτελεσμάτων

Γ) Συμπεράσματα

5.2 Μεθοδολογία

5.2.1 Το δείγμα

Συντίθεται από 239 γυναίκες εργαζόμενες στις εξής μονάδες του Νομού Μεσσηνίας: Στο Γ.Ν.Ν. Καλαμάτας, στο Γ.Ν.Ν. Κυπαρισσίας, σε Κ.Υ. Πύλου, στο Κ.Υ. Μεσσήνης, στο Κ.Υ. Μελιγαλά. Είναι γυναίκες ηλικίας 20 έως 50 + άνω, διαφορετικής οικογενειακής κατάστασης και διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου οι οποίες παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας στις πέντε παραπάνω ερευνηθήσες μονάδες υγείας. Λαμβάνοντας υπόψιν τα διάφορα χαρακτηριστικά τους σαν άτομα κοινωνικού και μη περιεχομένου, τα διάφορα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, τον βαθμό αρέσκειας τους ή όχι στην προσφορά φροντίδας, οδηγώντας σε γενικές διαπιστώσεις που ταυτίζονται με τον στόχο της εργασίας μας.

5.2.2 Ερευνητικό εργαλείο

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο συντάχθηκε από τις σπουδάστριες, και αποτελείται από 20 ερωτήσεις που στην πλειοψηφία τους ήταν κλειστές δηλαδή υπήρχε για κάθε ερώτηση κατάλογος προεπιλεγμένων απαντήσεων.

Πιο συγκεκριμένα αναφέρονται σε στοιχεία

- ◆ Κοινωνικού περιεχομένου
- ◆ Μορφωτικού επιπέδου

Που αφορούν το εργασιακό τους περιβάλλον όπως (κατηγορία προσωπικού, προβλήματα από την εργασιακή ικανοποίηση από την εργασία).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 Ααπεικόνιση των αποτελεσμάτων κοινωνικού περιεχομένου

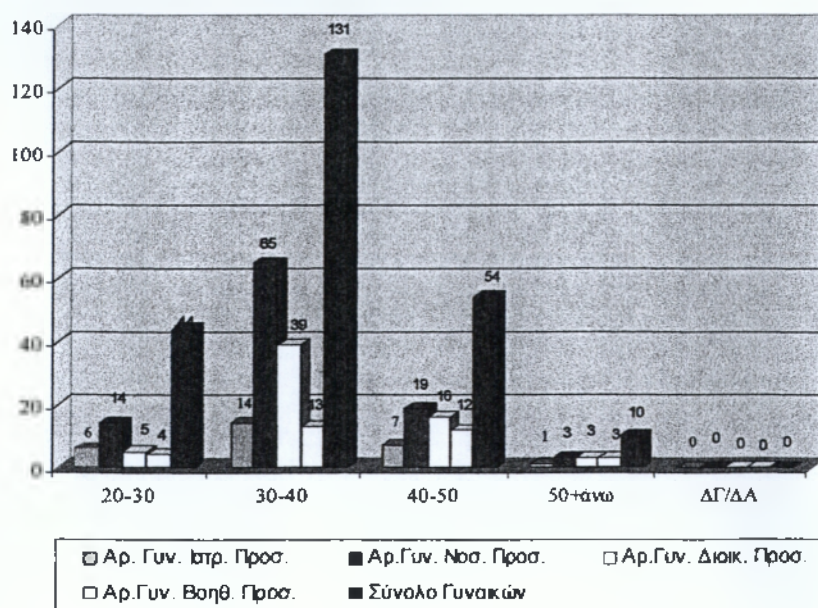
Στο υποκεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται μέσα από πίνακες στοιχεία που αφορούν την ηλικία καθώς και την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών. Ακολουθούν οι σχετικοί πίνακες (1, 2).

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου μας, που αφορά την ηλικία των εργαζομένων γυναικών δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

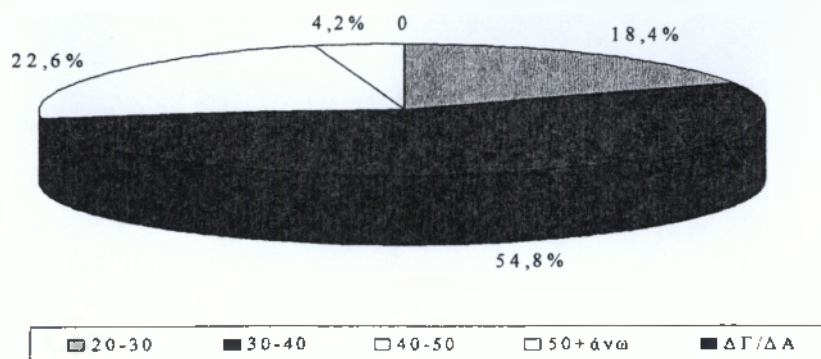
ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Ηλικιακή Κατανομή

Ηλικία	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προσ.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προσ.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προσ.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προσ.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
20-30	6	29	5	4	44	18,4
30-40	14	65	39	13	131	54,8
40-50	7	19	16	12	54	22,6
50+ άνω	1	3	3	3	10	4,2
ΔΓ/ΔΑ						
Σύν. Δειγμ.	28	116	63	32	239	100

Πηγή: Ίδια έρευνα



Ραβδόγραμμα 1: Απεικόνιση Ηλικιακής Κατανομής



Κυκλικό Διάγραμμα 1: Ηλικιακή Κατανομή σε ποσοστά

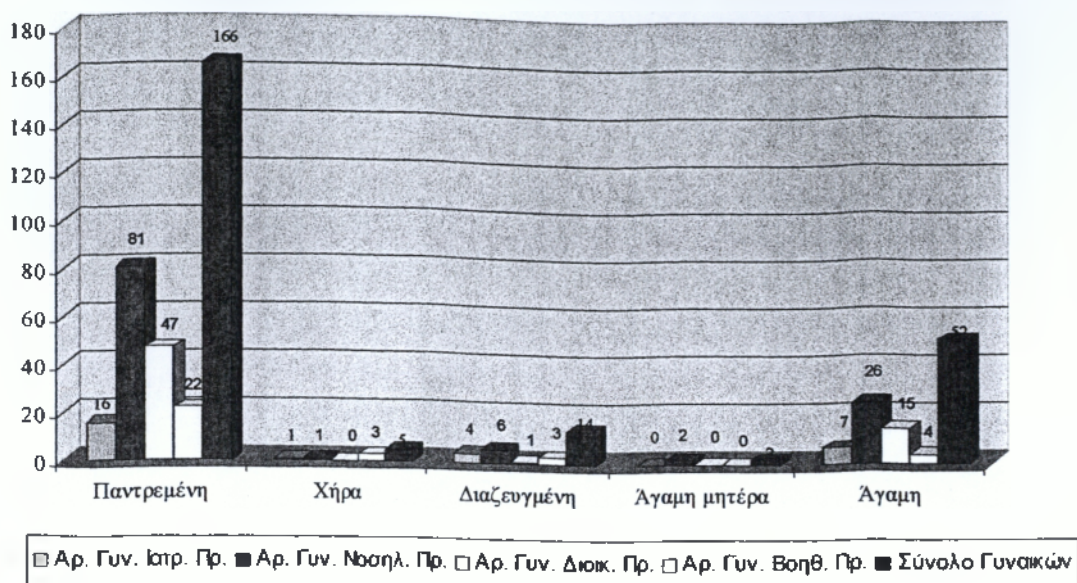
Παρατηρούμε ότι το 54,8% που είναι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών είναι ηλικίας 30-40 ετών, ακολουθεί με ποσοστό 22,6% οι ηλικίες γυναικών 40-50, με ποσοστό 18,4% έρχονται οι γυναίκες ηλικίας 20-30 και τέλος οι γυναίκες ηλικίας 50 + άνω με το μικρότερο ποσοστό 4,2%.

Στην 2^η ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

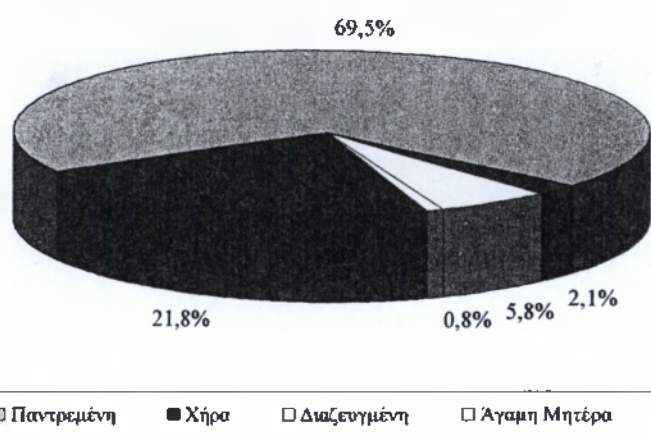
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Οικογενειακή Κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προσ.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προσ.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προσ.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προσ.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
Παντρεμένη	16	81	47	22	166	69,5
Χήρα	1	1	-	3	5	2,1
Διαζευγμένη	4	6	1	3	14	5,8
Άγαμη μητέρα	-	2	-	-	2	0,8
Άγαμη	7	26	15	4	52	21,8
Σύν. Δειγμ.	28	116	63	32	239	100

Πηγή: Ιδία έρευνα



Ραβδόγραμμα 2: Απεικόνιση οικογενειακής κατάστασης



Κυκλικό διάγραμμα 2: Οικογενειακή κατάσταση σε ποσοστά

Παρατηρούμε ότι το 69,5% των ερωτηθέντων γυναικών είναι παντρεμένες. Ακολουθούν οι άγαμες με ποσοστό 21,8%, στη συνέχεια οι διαζευγμένες με ποσοστό 5,8%, οι χήρες με ποσοστό 2,1% και τέλος υπάρχουν και 2 άγαμες μητέρες με ποσοστό 0,8%.

6.2 Απεικόνιση των αποτελεσμάτων που σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων γυναικών

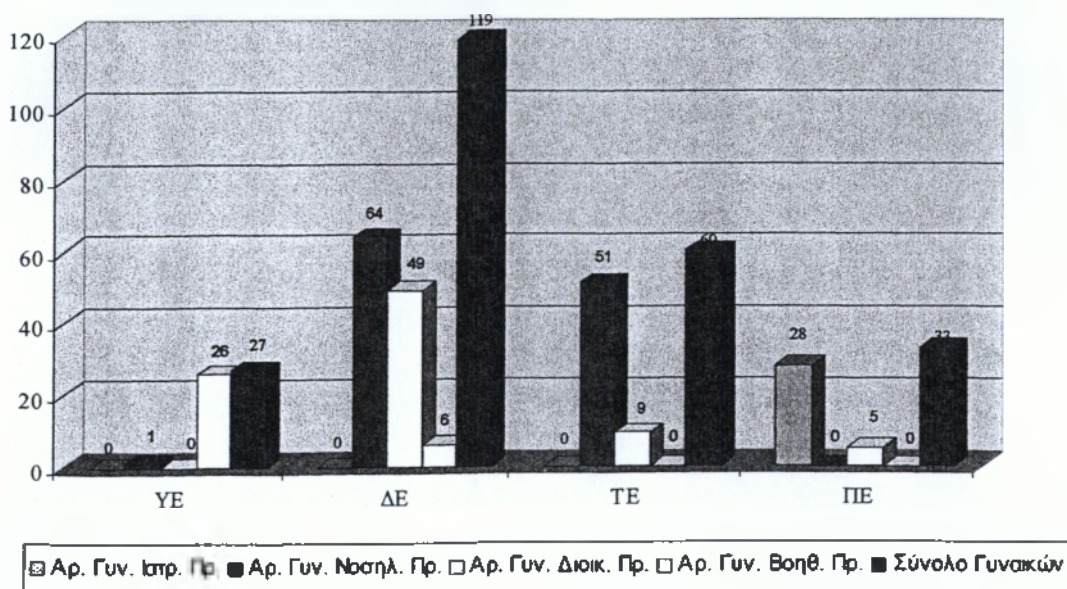
Στο υποκεφάλαιο αυτό γίνεται παρουσίαση των αποτελεσμάτων σε πίνακες. Σε αυτούς αναλύονται στοιχεία τα οποία συλλέχθηκαν από σχετικές ερωτήσεις της έρευνας. Επίσης σχολιάζονται και τα αποτελέσματα της ερώτησης εάν έχει σχέση η εργασία που προσφέρουν με την μόρφωσή τους. Πίνακας (3, 4).

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσής τους έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

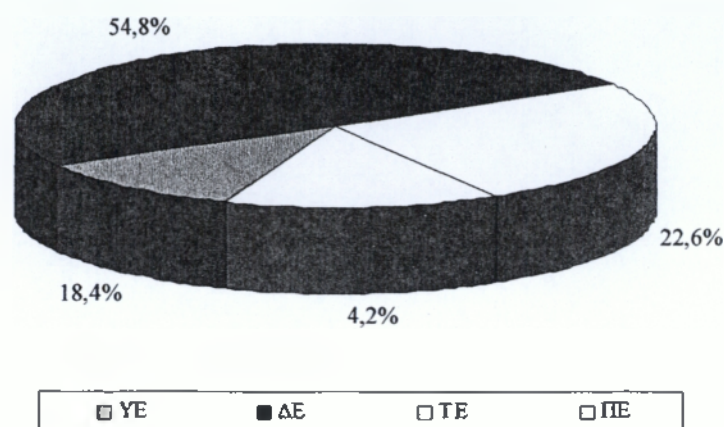
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Μορφωτικό επίπεδο γυναικών εργαζομένων στις Μονάδες Υγείας του Νομού Μεσσηνίας

Επίπεδο Εκπαίδευσης	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προσ.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προσ.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προσ.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προσ.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
ΥΕ	-	1	-	26	27	11,3
ΔΕ	-	64	49	6	119	49,8
ΤΕ	-	51	9	-	60	25,1
ΠΕ	28	-	5	-	33	13,8
Σύν. Δεγμ.	28	116	63	32	239	100

Πηγή: Ιδία έρευνα



Ραβδόγραμμα 3: Απεικόνιση μορφωτικού επιπέδου



Κυκλικό διάγραμμα 3: Μορφωτικό Επίπεδο σε ποσοστά

Δ.Ε. είναι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών του δείγματος και είναι το 49,8%. Ακολουθεί το 25,1% των γυναικών οι οποίες είναι Τ.Ε.. Συνεχίζοντας οι Π.Ε. γυναίκες με ποσοστό 13,8% και τέλος το 11,3% είναι Υ.Ε..

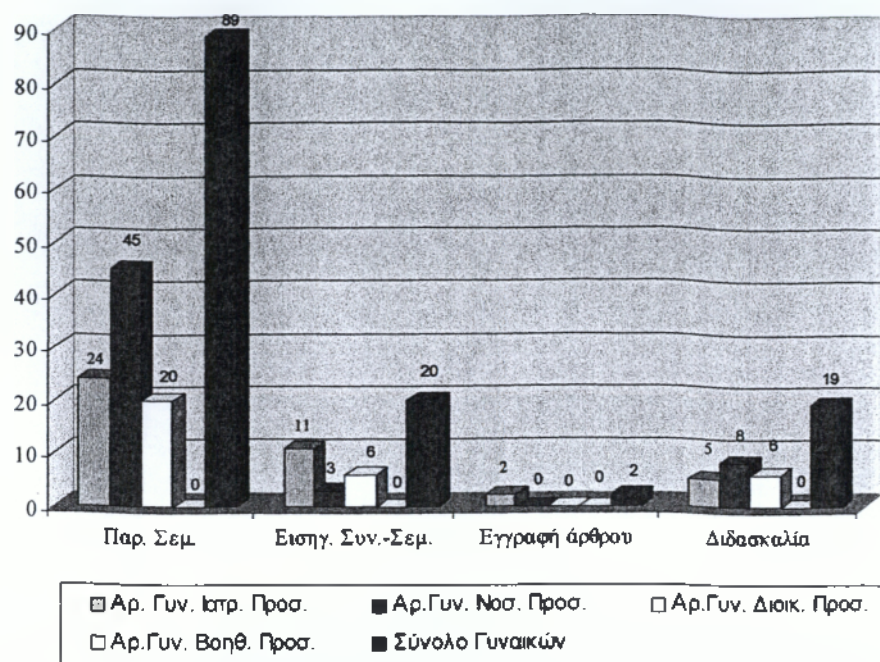
Στην επόμενη ερώτησή μας, εάν πιστεύουν ότι έχει σχέση η εργασία που προσφέρουν με τη μόρφωσή τους, το 79,1% πιστεύει ότι η εργασία που προσφέρει σχετίζεται άμεσα με τις γνώσεις του. Ενώ το 20,9% υποστηρίζει ότι δεν έχει σχέση η μόρφωσή του με το αντικείμενο της εργασίας του και ότι η κατάρτισή του έγινε μέσα στο ίδιο το Ίδρυμα.

Στην ερώτηση ένα έχουν συμμετάσχει τα τελευταία 2 χρόνια σε διάφορες δραστηριότητες η έρευνα έδειξε ότι:

ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Συμμετοχή σε δραστηριότητες

Δραστηριότητες	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προσ.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προσ.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προσ.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προσ.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
Παρ. σεμ.	24	45	20	0	89	37,3
Εισηγ. Συν.-Σεμ.	11	3	6	0	20	8,4
Εγγραφή άρθρου	2	0	0	0	2	0,8
Διδασκαλία	5	8	6	0	19	8
Σύν. Δειγμ.	42	116	32	0	130	54,5

Πηγή: Ίδια έρευνα.



Ραβδόγραμμα 4: Απεικόνιση συμμετοχής σε δραστηριότητες

Παρατηρούμε ότι το 37,3% του συνόλου του δείγματος των εργαζομένων γυναικών συμμετείχε τα τελευταία 2 χρόνια σε παρακολούθηση σεμιναρίων, το 8,4% έκανε εισηγήσεις σε συνέδρια – ημερίδες, το 8% έκανε διδασκαλία σε διάφορα ιδρύματα, το 0,8% συνέγραψε άρθρα, ενώ το 45,5% δεν είχε καμία συμμετοχή σε κάποια από τις ανωτέρω δραστηριότητες.

6.3 Απεικόνιση αποτελεσμάτων σχετικά με την υπηρεσία τους

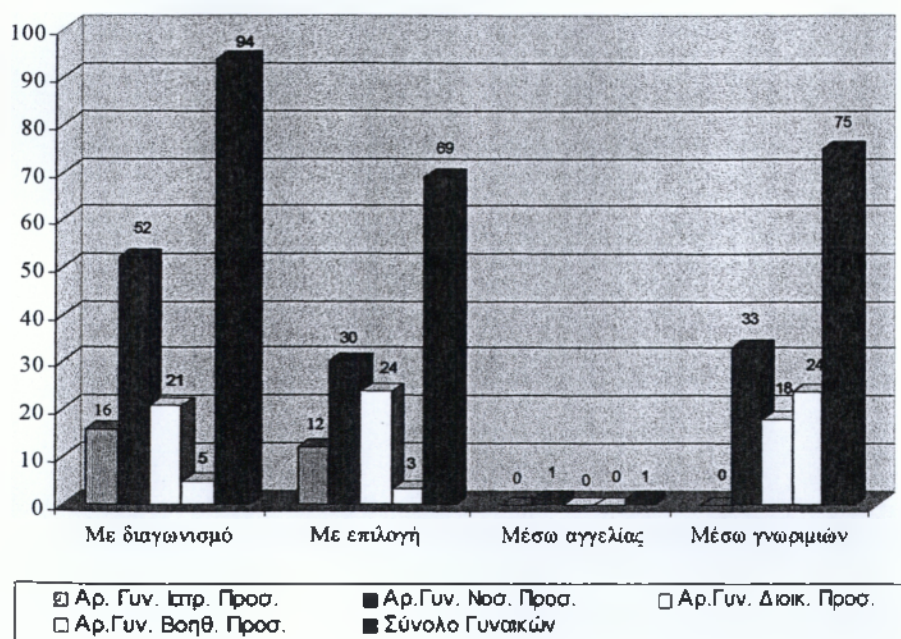
Στο υποκεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται μέσα από πίνακες στοιχεία όπως ο τρόπος πρόσληψης στην εργασία, έτη υπηρεσίας αποδοχές. Ακολουθεί η ανάλυση των σχετικών ερωτήσεων (πίνακας 5, 6, 7, 8).

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου, με ποιον τρόπο έχετε προσληφθεί στην εργασίας σας, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

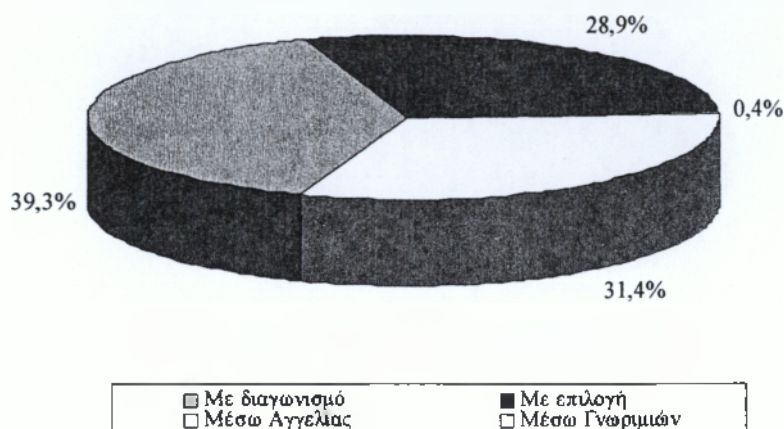
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Τρόπος πρόσληψης στην εργασία

Τρόπος Πρόσληψης	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προσ.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προσ.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προσ.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προσ.	Σύνολο Γυναίκων	Ποσοστά %
Με διαγωνισμό	16	52	21	5	94	39,3
Με επιλογή	12	30	24	3	69	28,9
Μέσω αγγελίας	-	1	-	-	1	0,4
Μέσω γνωριμιών	-	33	18	24	75	31,4
Σύν. Δειγμ.	28	116	63	32	239	100

Πηγή: Ίδια έρευνα



Ραβδόγραμμα 5: Απεικόνιση συμμετοχής σε δραστηριότητες



Κυκλικό Διάγραμμα 5: Τρόπος πρόσληψης στην εργασία σε ποσοστά

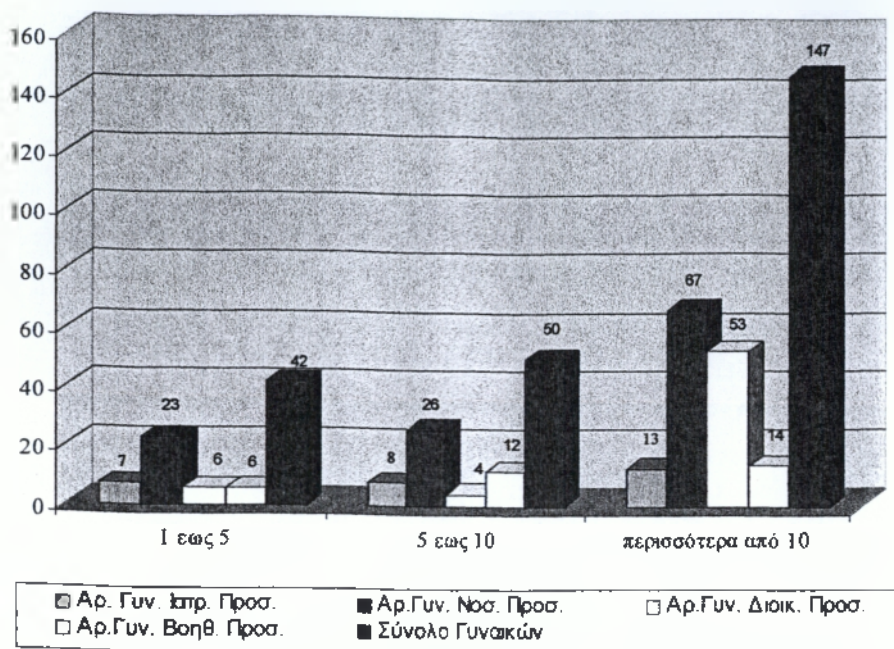
Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων γυναικών το 39,3% προσλήφθηκε στην εργασία με διαγωνισμό. Ενώ το 31,4% δηλώνει ότι προσλήφθηκε στην εργασία μέσω κάποιων γνωριμιών, το 28,9% προσλήφθηκε με επιλογή στην εργασία και τέλος το 0,4% δηλώνει ότι προσλήφθηκε στην εργασία μέσω αγγελίας.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά τα χρόνια υπηρεσίας των ερωτηθέντων γυναικών έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

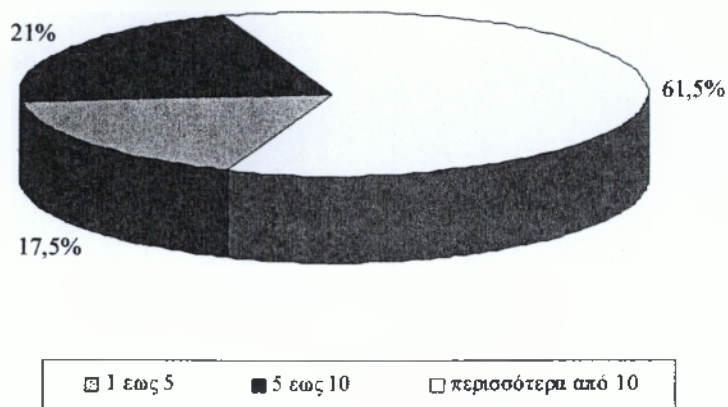
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Έτη υπηρεσίας

Χρόνια Υπηρεσίας	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προς.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προς.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προς.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προς.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
1-5	7	23	6	6	42	17,5
5-10	8	26	4	12	50	21
Περισσότερα από 10	13	67	53	14	147	61,5
Σύν. Δειγμ.	28	116	63	28	239	100

Πηγή: Ιδία έρευνα



Ραβδόγραμμα 6: Αλεικόνιση ετών υπηρεσίας



Κυκλικό Διάγραμμα 6: Έτη υπηρεσίας σε ποσοστά

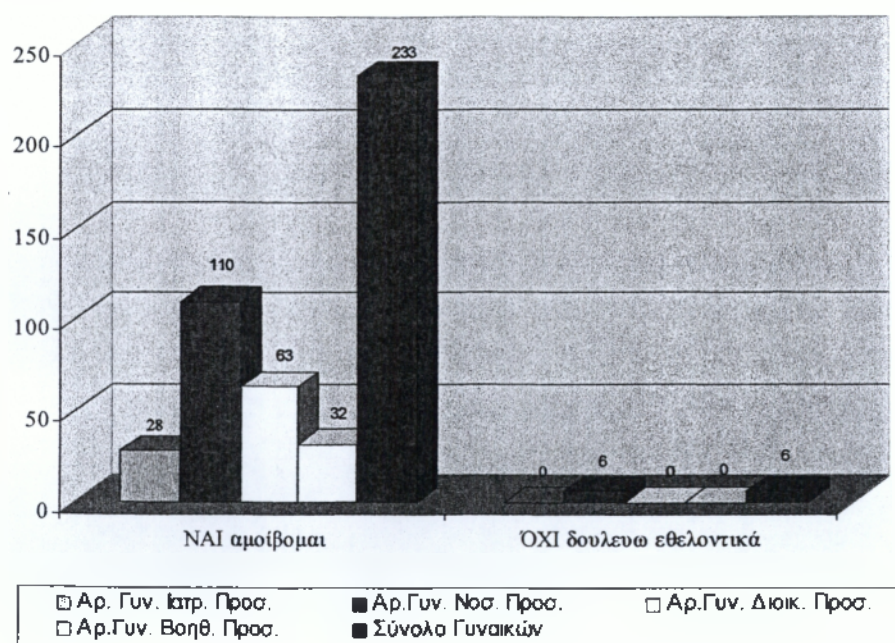
Στην ερώτηση αυτή τα αποτελέσματα είχαν ως εξής, 61,5% έχει περισσότερα από 10 χρόνια υπηρεσίας. Ακολουθεί με 21% το προσωπικό που έχει 5-10 χρόνια στην υπηρεσία και τέλος το 17,5% όπου έχει 1-5 χρόνια στην υπηρεσία.

Στην ερώτηση μας εάν αμοιβούνται από την υπηρεσία τους ή προσφέρουν εθελοντικό έργο έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

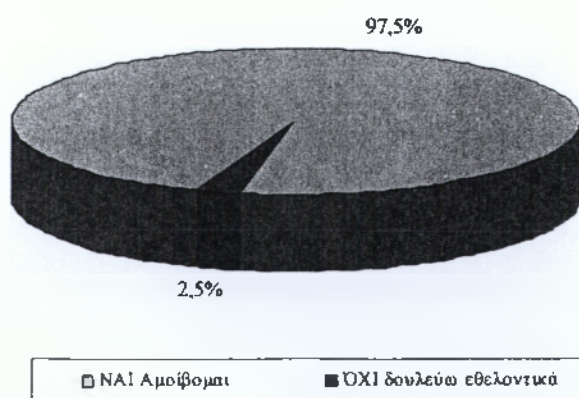
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Αμοιβόμενη ή εθελοντική εργασία

Αμοιβόμενη ή εθελοντική εργασία	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προς.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προς.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προς.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προς.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
ΝΑΙ Αμοιβομαι	28	110	63	32	233	97,5
ΟΧΙ δουλεύω εθελοντικά	-	6	-	-	6	2,5
Σύν. Δειγμ.	28	116	63	32	239	100

Πηγή: Ίδια έρευνα



Ραβδόγραμμα 7: Απεικόνιση ετών υπηρεσίας



Κυκλικό Διάγραμμα 7: Αμοιβόμενη ή εθελοντική εργασία σε ποσοστά

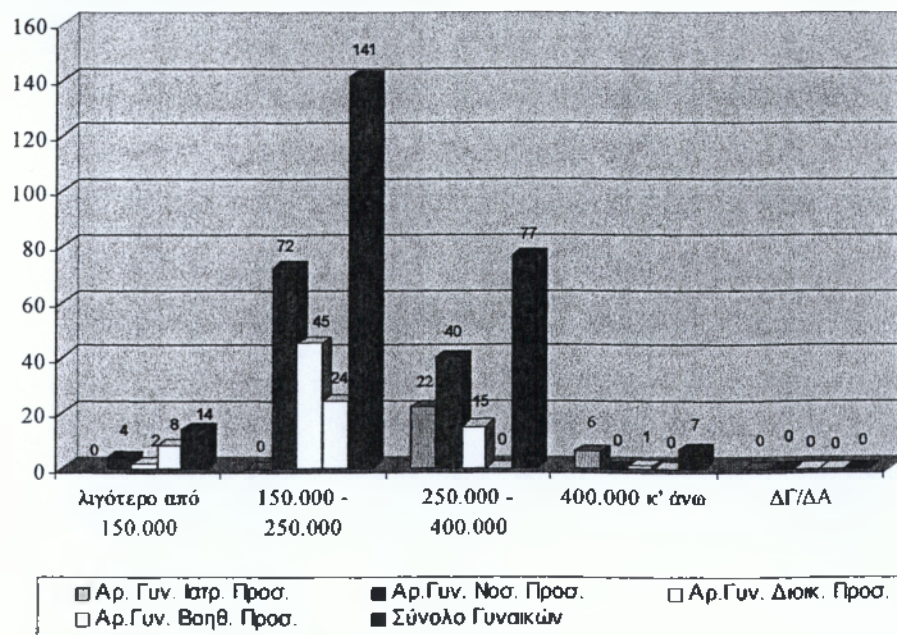
Παρατηρούμε σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας ότι το 97,5% των γυναικών δουλεύει και αμοιβεται. Ενώ υπάρχει και το ποσοστό 2,5% το οποίο δουλεύει και παρέχει φροντίδα χωρίς να αμοιβεται.

Στην ερώτηση μας που αφορά τις μηνιαίες τους αποδοχές έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

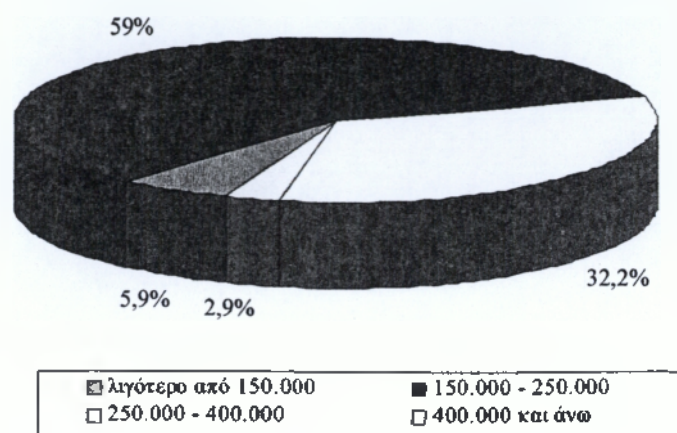
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: Αμοιβόμενη ή εθελοντική εργασία

Μηνιαίες Αποδοχές	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προσ.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προσ.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προσ.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προσ.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
Λιγότερο από 150.000	-	4	2	8	14	5,9
150.000 - 250.000	-	72	45	24	141	59
250.000 - 400.000	22	40	15	-	77	32,2
400.000 κ' άνω	6	-	1	-	7	2,9
ΔΓ/ΔΑ						
Σύν. Δειγμ.	28	116	63	28	239	100

Πηγή: Ίδια έρευνα



Βαβδόγραμμα 8: Απεικόνιση μηνιαίων αποδοχών



Κυκλικό Διάγραμμα 8: Μηνιαίες Αποδοχές σε ποσοστά

Παρατηρούμε ότι το 59% του δείγματος αμοιβεται με αποδοχές που κυμαίνονται στις 150.000 – 250.000 ακολουθούν με ποσοστό 32,2% οι γυναίκες οι αμοιβές κυμαίνονται μεταξύ 250.000 – 400.000, στην συνέχεια το 5,9% οι αμοιβές του είναι λιγότερες από 150.000 και τέλος το 2,9% του δείγματος αμοιβεται με 400.000 δρχ. και άνω μηνιαίως.

6.4 Απεικόνιση αποτελεσμάτων που σχετίζονται με προβλήματα τα οποία απορρέουν από την εργασία

Στο υποκεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται σε πίνακες τα αποτελέσματα που αφορούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στο χώρο της εργασίας, το ένα υπάρχει ή όχι ικανοποίηση από το είδος της εργασίας καθώς και εάν τους αρέσει η άσκηση αυτού του επαγγέλματος. Ακολουθούν οι σχετικοί πίνακες (9, 10, 11).

Στην έρωτηση ποια θεωρείτε σημαντικότερη προβλήματα στην εργασία σας, όπου οι ερωτηθέντες είχαν τη δυνατότητα πολλαπλής επιλογής η έρευνα έδειξε τα εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 9: Προβλήματα στην εργασία

Προβλήματα στην εργασία	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προς.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προς.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προς.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προς.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
Κακή οργάνωση	22	69	42	8	141	28
Χαμηλές οικονομικές αποδοχές	12	58	29	40	139	27,5
Μη ικανοποιητικό ωράριο	12	23	8	17	60	11,9
Επαγγελματική ανασφάλεια	5	17	5	2	29	5,7
Έλλειψη αναγνώρισης έργου	11	46	23	7	87	17,2
Σεξουαλική παρενόχληση	8	10	1	4	23	4,6
Κακές σχέσεις με συναδέλφους	5	14	5	2	26	5,1
Σύνολο Δείγματος					505	100

Πηγή: Ιδία έρευνα

αναγνώρισης τους έργου του. Οι γυναίκες ακόμη αντιμετωπίζουν ως πρόβλημα και το μη ικανοποιητικό ωράριο σε ποσοστό 11,9%.

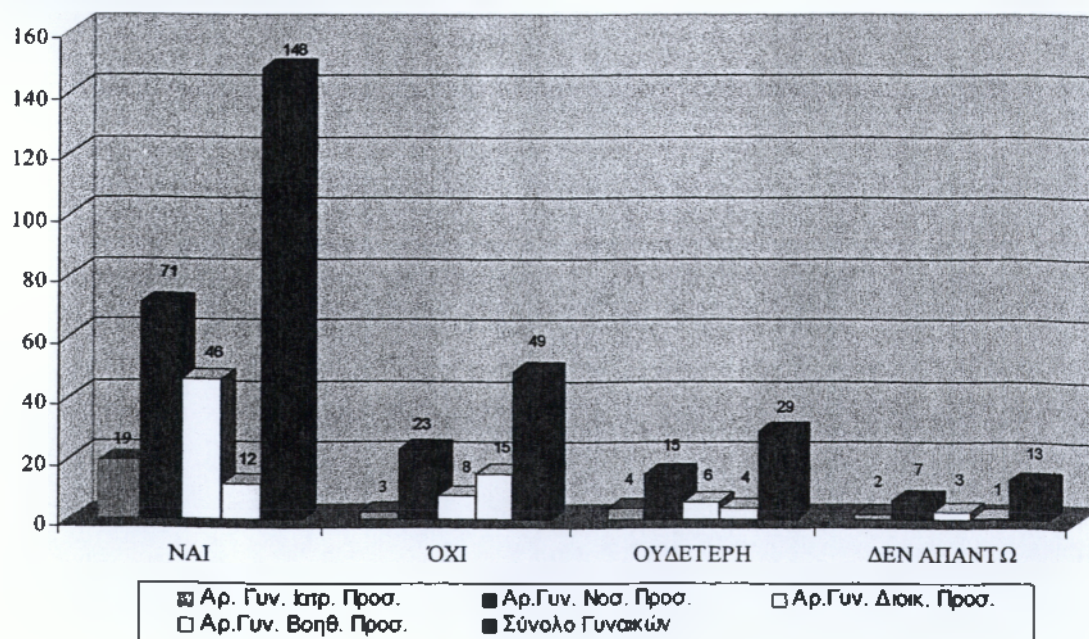
Ακόμη αρκετές γυναίκες, το 5,7%, θέτουν ως πρόβλημα και το ζήτημα της επαγγελματικής ανασφάλειας. Ενώ το 5,1% υποστηρίζει ότι υπάρχουν προβλήματα με τους συναδέλφους τους και τέλος οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ως πρόβλημα και το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης σε ποσοστό 4,6%.

Στην 10η ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά το κατά πόσο είναι ικανοποιημένες από το είδος της εργασίας τους, έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

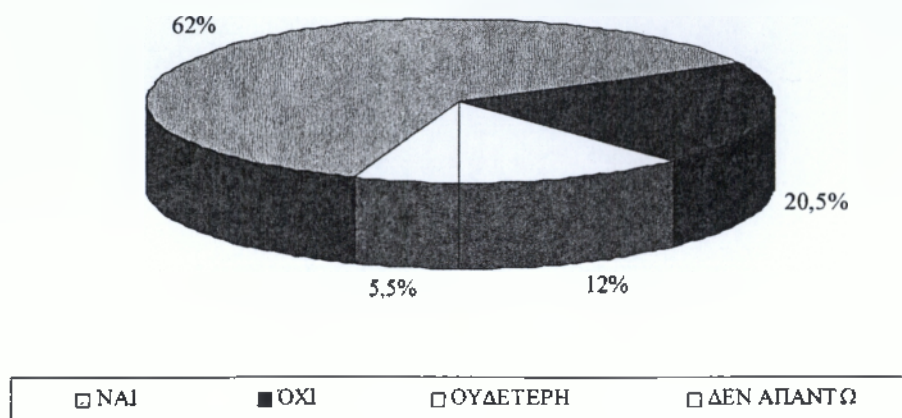
ΠΙΝΑΚΑΣ 10: Ικανοποίηση από την εργασία

Ικανοποίηση από την εργασία	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προσ.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προσ.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προσ.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προσ.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
ΝΑΙ	19	71	46	12	148	62
ΟΧΙ	3	23	8	15	49	20,5
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	4	15	6	4	29	12
ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	2	7	3	1	13	5,5
Σύν. Δειγμ.	28	116	63	32	239	100

Πηγή: Ιδία έρευνα



Ραβδόγραμμα 10: Απεικόνιση ικανοποίησης από την εργασία



Κυκλικό Διάγραμμα 10: Ικανοποίηση από την εργασία σε ποσοστά

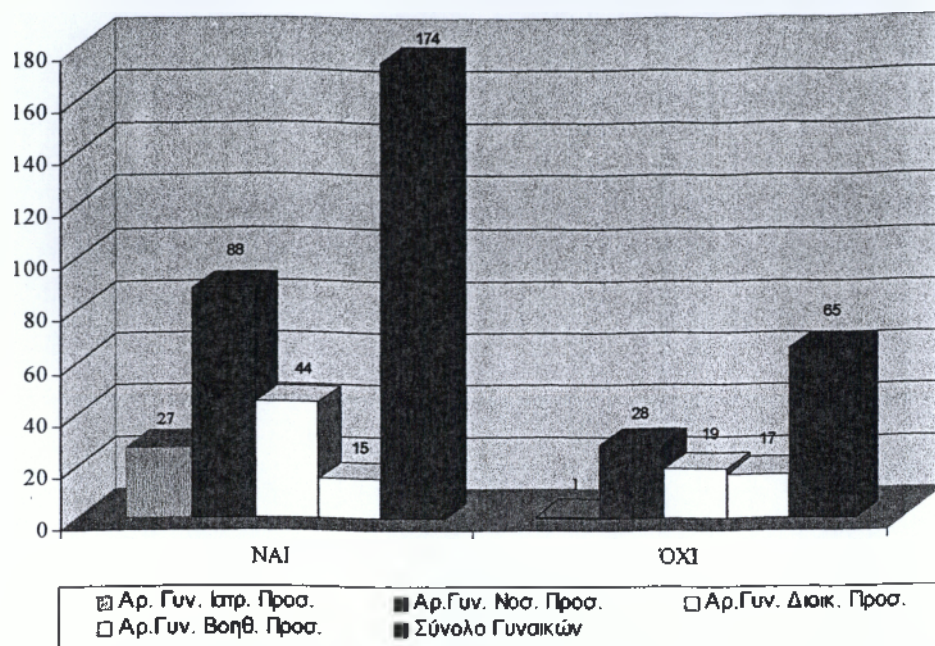
Παρατηρούμε σύμφωνα με την έρευνα ότι το 62% των ερωτηθέντων γυναικών είναι ικανοποιημένες από το είδος της εργασίας του, ενώ το 20,5% των εργαζομένων δηλώνουν ότι δεν είναι ικανοποιημένες από το είδος της εργασίας, ένα ποσοστό 12% δήλωσε ουδέτερο ενώ το 5,5% δεν απάντησε.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου, η οποία αφορά το κατά πόσο το επάγγελμα που ασκείται από την ερωτηθείσα ήταν επιλογή της αρεσκείας της ή επιλογή ανάγκης, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

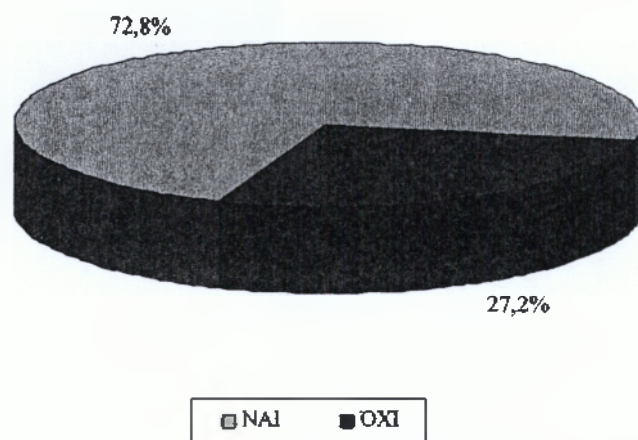
ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Αρέσκειας ή ανάγκης

Προσωπική Επιλογή	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προσ.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προσ.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προσ.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προσ.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
ΝΑΙ	27	88	44	15	174	72,8
ΟΧΙ	1	28	19	17	65	27,2
Σύν. Δειγμ.	28	116	63	32	239	100

Πηγή: Ιδία έρευνα



Ραβδόγραμμα 11: Απεικόνιση αποτελεσμάτων αρεσκείας ή ανάγκης



Κυκλικό Διάγραμμα 11: Ποσοστά αρεσκείας ή ανάγκης

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών, το 72,8% ασκεί αυτό το επάγγελμα γιατί ήταν προσωπική του επιλογή. Ενώ το 27,2% δηλώνει ότι το έκανε κατ' ανάγκη για την κάλυψη εξόδων και επιβίωση. Αυτή η ερώτηση καλύφθηκε από τις ερωτηθείσες γυναίκες και με ανοικτές απαντήσεις, ήταν

καθαρά απαντήσεις κρίσεως αυτό το 78,7% των γυναικών οι οποίες ασκούν αυτό το επάγγελμα, γιατί τους αρέσει πραγματικά υποστηρίζουν ότι επιθυμούν να φροντίζουν, να προσφέρουν στον συνάνθρωπο γιατί προσφέροντας νιώθουν ικανοποίηση και παράλληλα μπορούν με τον μισθό τους να προσφέρουν στις ανάγκες τις οικογενείας τους.

Το 21,3% απάντησε ότι δεν ήταν επιλογή τους το να σκούν αυτό το επάγγελμα, αλλά αναγκάστηκαν να δουλέουν για οικονομικούς λόγους για την κάλυψη των αναγκών των οικογενειών τους.

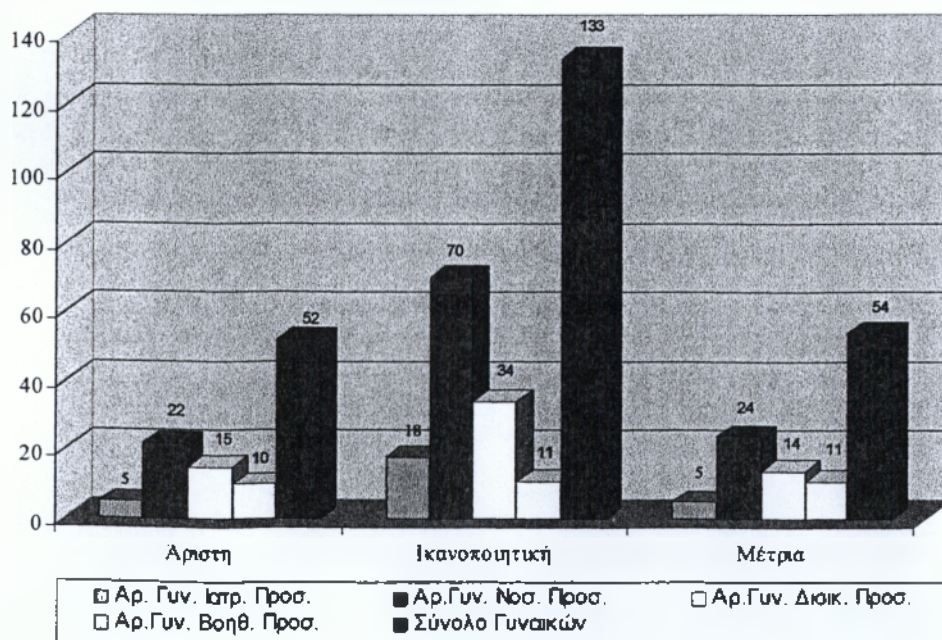
6.5 Απεικόνιση αποτελεσμάτων σχετικά με το εργασιακό τους περιβάλλον

Στο υποκεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται μέσα από πίνακες αποτελέσματα και σχόλια τα οποία σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον, δηλαδή την ποιότητα συνεργασίας, το εάν γίνονται τυχόν διακρίσεις. Επίσης θα ακολουθήσει και ο σχολιασμός μιας ερώτησης κρίσεως «οι γυναίκες υπερτερούν συντριπτικά στον τομέα αυτό έναντι των ανδρών. Σε τι αποδίδετε αυτό το γεγονός;» Ακολουθούν οι σχετικοί πίνακες (12, 13).

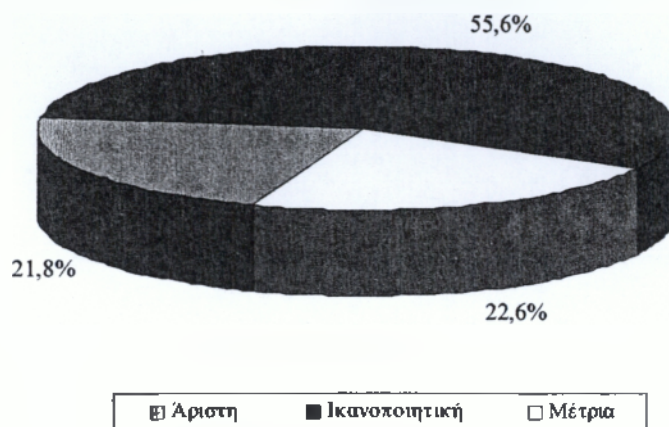
ΠΙΝΑΚΑΣ 12: Ποιότητα συνεργασίας στα Ιδρύματα της έρευνας

Ποιότητα συνεργασίας	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προσ.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προσ.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προσ.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προσ.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
Άριστη	5	22	15	10	52	21,8
Ικανοποιητική	18	70	34	11	133	55,6
Μέτρια	5	24	14	11	54	22,6
Σύν. Δεγμ.	28	116	63	32	239	100

Πηγή: Ίδια έρευνα



Ραβδόγραμμα 12: Απεικόνιση ποιότητας συνεργασίας



Κυκλικό Διάγραμμα 12: Ποιότητα συνεργασίας σε ποσοστά

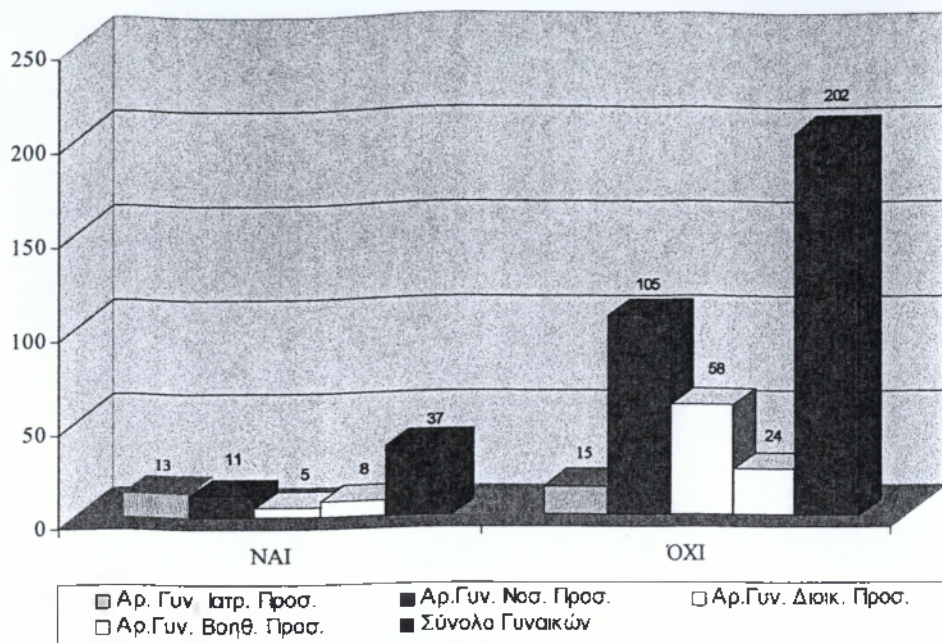
Παρατηρούμε ότι το 55,6% κρίνει ικανοποιητική τη συνεργασία του με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος, ενώ το 22,6% κρίνει μέτρια την συνεργασία του. Τέλος το 21,8% του δείγματος κρίνει την συνεργασία του με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος Άριστη.

Στην ερώτηση μας, εάν γίνονται διακρίσεις μεταξύ ανδρών – γυναικών στην υπηρεσία τους, βγάλαμε τα εξής αποτελέσματα:

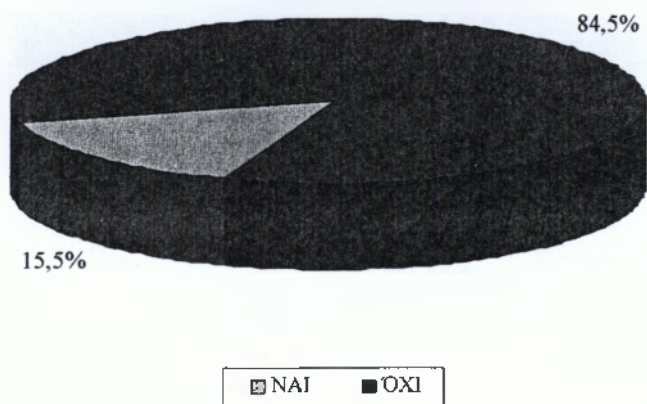
ΠΙΝΑΚΑΣ 13: Διακρίσεις μεταξύ ανδρών - γυναικών

Γίνονται Διακρίσεις;	Αρ. Γυν. Ιατρ. Προς.	Αρ. Γυν. Νοσ. Προς.	Αρ. Γυν. Διοικ. Προς.	Αρ. Γυν. Βοηθ. Προς.	Σύνολο Γυναικών	Ποσοστά %
ΝΑΙ	13	11	5	8	37	15,5
ΟΧΙ	15	105	58	24	202	84,5
Σύν. Δειγμ.	28	116	63	32	239	100

Πηγή: Ίδια έρευνα



Ραβδόγραμμα 13: Απεικόνιση αποτελεσμάτων του πίνακα



Κυκλικό Διάγραμμα 13: Ποσοστά αποτελεσμάτων των απαντήσεων σύμφωνα με τον πίνακα

Το 84,5% του δείγματος πιστεύει ότι δεν γίνονται διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην υπηρεσία, ενώ το 15,5% δηλώνει ότι γίνονται διακρίσεις. Ακόμη και στο Ιατρικό προσωπικό το 46,4% πιστεύει ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ άνδρα – γυναίκας γιατρού, ενώ το 53,6% πιστεύει ότι δεν γίνονται διακρίσεις μεταξύ τους.

Η τελευταία ερώτηση μας, καλύφθηκε από τις ερωτηθείσες γυναίκες με ανοικτές απαντήσεις. Ήταν καθαρά ερώτηση κρίσεως και είχε το εξής περιεχόμενο: «Οι γυναίκες ως γνωστό υπερτερούν συντριπτικά στον τομέα αυτό έναντι των ανδρών. Σε τι αποδίδετε αυτό το γεγονός;»

Το μεγαλύτερο μέρος των απαντήσεων, το 63,6% στην έρευνά μας, υποστηρίζει ότι οι γυναίκες νοσηλεύτριες διαθέτουν από τη φύση του τα ανάλογα προσόντα τα οποία ικανοποιούν τις ανάγκες του επαγγέλματος. Οι γυναίκες σε αντίθεση με τους άνδρες, είναι ευαίσθητες, υπομονετικές, προστατευτικές, γι' αυτούς τους λόγους μπορούν να παρέχουν φροντίδα και να αποδίδουν σαν φορείς φροντίδας πολύ καλύτερα από έναν άνδρα.

Το 18,2% υποστηρίζει ότι λόγω προκατάληψης παλαιότερων χρόνων και λόγω κατεστημένου έχει καθιερωθεί η φροντίδα να παρέχεται από γυναίκες (αδελφές) σε όλους όσους έχουν ανάγκη. Συνεπώς και όπως υποστηρίζει το 18,2% οι άνδρες θεωρούν αυτό το είδος της εργασίας υποτιμητικό και καθαρά γυναικείο, γιατί ζούμε σε μια ανδροκρατική κοινωνία όπου η γυναίκα μαθαίνει μέσα από την οικογένειά της ότι πρέπει να προσφέρει και να φροντίζει άτομα που την έχουν ανάγκη.

6.6 Συγκεντρωτικά αποτελέσματα έρευνας στο νομό Μεσσηνίας

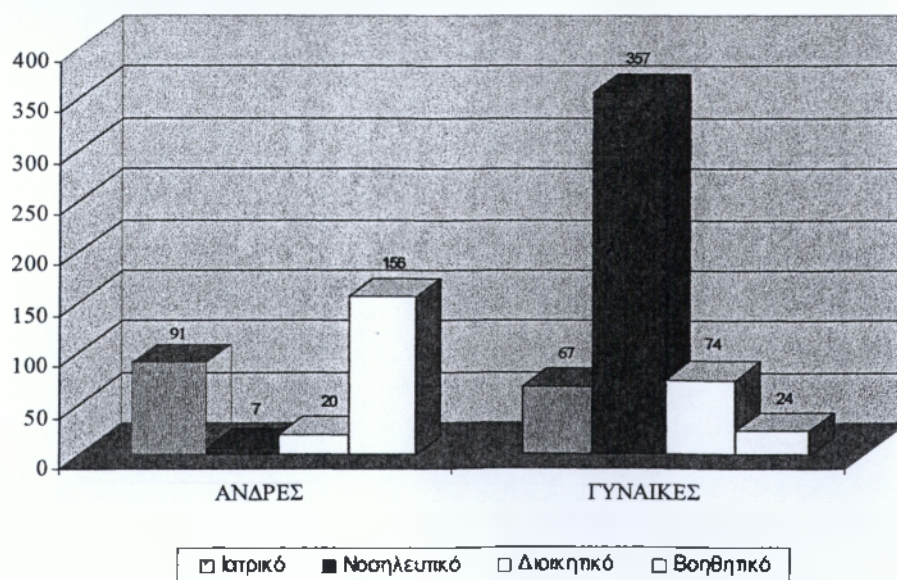
Στο υποκεφάλαιο αυτό απεικονίζεται το σύνολο εργαζομένων ανδρών – γυναικών στις μονάδες υγείας που ερευνήθηκαν. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Το σύνολο εργαζομένων ανδρών – γυναικών στις μονάδες υγείας του Νομού Μεσσηνίας και τα ποσοστά αναλογίας τους ανά κατηγορία προσωπικού.

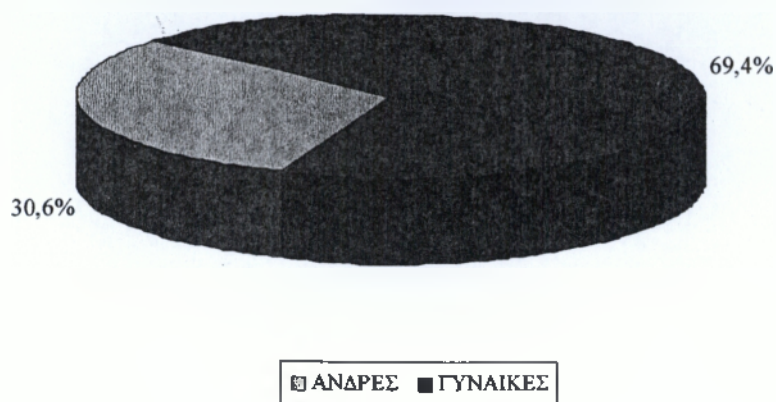
Πίνακας 14: Συγκεντρωτικά αποτελέσματα της έρευνας σε όλο το Νομό Μεσσηνίας

Κατηγορίες Προσωπικού	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ		Σύνολο Προσωπικού
	Σύνολο ανδρών	Ποσοστό %	Σύνολο γυναικών	Ποσοστό %	
Ιατρικό	91	10,2	67	7,5	158
Νοσηλευτικό	7	0,8	357	39,8	364
Διοικητικό	20	2,2	74	8,3	94
Βοηθητικό	156	17,4	124	13,8	280
Σύνολο	274	30,6	622	69,4	896

Πηγή: Ίδια έρευνα



Ραβδόγραμμα 14: Απεικόνιση των συγκεντρωτικών αποτελεσμάτων της έρευνας



Κυκλικό Διάγραμμα 14: Ποσοστά αναλογίας επί του συνόλου εργαζομένων ανδρών – γυναικών στις Μονάδες Υγείας στο Νομό Μεσσηνίας

Παρατηρούμε στο σύνολο των εργαζομένων ανδρών – γυναικών στις μονάδες υγείας που ερευνήσαμε που είναι 896 άτομα, το 30,6% είναι άνδρες και το 69,4% είναι γυναίκες. Βλέπουμε σύμφωνα με τα παραπάνω ότι οι γυναίκες είναι διπλάσιες $[(2,3)]$ έναντι των ανδρών. Η μεγαλύτερη διαφορά εντοπίζεται στο νοσηλευτικό προσωπικό όπου οι γυναίκες είναι 50 φορές περισσότερες από τους άνδρες νοσηλευτές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο

Γενικά

Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει τους αναλυτικούς πίνακες των μονάδων που ερευνήθηκαν και συγκεκριμένα :

- ΓΝΝ Καλαμάτας
- ΓΝΝ Κυπαρισσίας
- ΚΥ Μεσσήνης
- ΚΥ Μελιγαλά
- ΚΥ Πόλου

μαζί με ένα σύντομο σχολιασμό των πινάκων από τους οποίους αντλήθηκαν τα στοιχεία για τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα που παρατίθενται στο έκτο κεφάλαιο.

Γ. Ν. Ν. Καλαμάτας

Πίνακας 1.1

Το σύνολο εργαζομένων ανδρών – γυναικών του Γ.Ν.Ν. Καλαμάτας και το ποσοστό αναλογίας τους ανά κατηγορία προσωπικού.

Κατηγορίες Προσωπικού	Άντρες		Γυναίκες		Σύνολο Προσωπικού
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	
Ιατρικό	57	57,5%	42	42,5%	99
Νοσηλευτικό	5	2,3%	211	97,7%	216
Διοικητικό	17	25%	51	75%	68
Βοηθητικό	79	53,7%	68	46,3%	147
Σύνολο	158	29,8%	372	70,2%	530

Πηγή : Ιδία έρευνα.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων του Γ.Ν.Ν. Καλαμάτας είναι γυναίκες οι οποίες ξεπερνούν κατά 2 ½ φορές τους άνδρες και εάν το εκφράσουμε σε ποσοστά το 70,2% είναι γυναίκες ενώ το 29,8% είναι άνδρες.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου μας, που αφορά την ηλικία των εργαζομένων γυναικών δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 1.2

Ηλικιακή κατανομή

<i>Ηλικίες</i>	<i>αρ.γον.</i>	<i>αρ.γον.</i>	<i>αρ.γον.</i>	<i>αρ.γον.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
	<i>Ιατρ.πρ.</i>	<i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>20-30</i>	<i>4</i>	<i>24</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>34</i>	<i>22,7</i>
<i>30-40</i>	<i>9</i>	<i>35</i>	<i>29</i>	<i>11</i>	<i>84</i>	<i>56</i>
<i>40-50</i>	<i>4</i>	<i>10</i>	<i>8</i>	<i>5</i>	<i>27</i>	<i>18</i>
<i>50+άνω</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>3,3</i>
<i>Δ.Γ./Δ.Α</i>						
<i>Σύνολο</i>	<i>18</i>	<i>70</i>	<i>43</i>	<i>19</i>	<i>150</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν ήταν ηλικίας 30 – 40 ετών με ποσοστό 56% ακολουθούν οι γυναίκες ηλικίας 20 – 30 ετών με ποσοστό 22,7% συνεχίζουν οι γυναίκες ηλικίας 40 – 50 ετών με 18% ποσοστό και τέλος το ποσοστό 3,3% αντιστοιχεί στις γυναίκες ηλικίας 50 ετών και άνω.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις.

Πίνακας 1.3

Οικογενειακή κατάσταση

Οικογ. Καταστ.	αρ.γυν. Ιατρ.πρ.	αρ.γυν. Νοσ.πρσ.	αρ.γυν. Διοικ.πρσ.	αρ.γυν. Βοηθ.πρσ.	Σύνολο γυναικών	Ποσοστό %
Παντρεμένη	11	48	31	13	103	68,7
Χήρα	1	1		2	4	2,6
Διαζευγμένη	2	2	1	2	7	4,6
Άγαμη μητ.		2			2	1,3
Άγαμη	4	17	11	2	34	22,8
Σύνολο	18	70	43	19	150	100

Πηγή: Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το 68,7% των γυναικών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο είναι παντρεμένες ακολουθούν οι άγαμες με ποσοστό 22,8%, συνεχίζουν οι διαζευγμένες με ποσοστό 4,6% ακολουθούν οι χήρες με ποσοστό 2,6% και τέλος οι άγαμες μητέρες με ποσοστό 1,3%.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης τους έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 1.4

Μορφωτικό επίπεδο γυναικών εργαζομένων στο Γ.Ν.Ν. Καλαμάτας

<i>Επίπεδο</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Εκπαιδ.</i>	<i>Ιατρ.πρ.</i>	<i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>ΥΕ</i>		<i>1</i>		<i>16</i>	<i>17</i>	<i>11,3</i>
<i>ΔΕ</i>		<i>36</i>	<i>31</i>	<i>3</i>	<i>70</i>	<i>46,7</i>
<i>ΤΕ</i>		<i>33</i>	<i>8</i>		<i>41</i>	<i>27,3</i>
<i>ΠΕ</i>	<i>18</i>		<i>4</i>		<i>22</i>	<i>14,7</i>
<i>Σύνολο</i>	<i>18</i>	<i>70</i>	<i>43</i>	<i>19</i>	<i>150</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το 46,7% που είναι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος των γυναικών είναι απόφοιτες Δ.Ε. ακολουθούν οι απόφοιτοι Τ.Ε. με ποσοστό 27,3% συνεχίζουν οι απόφοιτοι Π.Ε. με ποσοστό 14,7% και τέλος το επίπεδο Υ.Ε. με ποσοστό 11,3%. Στην επόμενη ερώτησή μας, εάν πιστεύουν ότι έχει σχέση η εργασία που προσφέρουν με τη μόρφωσή τους, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 72,4% πιστεύει ότι η εργασία που προσφέρει σχετίζεται άμεσα με τις γνώσεις του. Ενώ το 27,6% υποστηρίζει, ότι δεν έχει σχέση η μόρφωσή του με το αντικείμενο της εργασίας του και ότι η κατάρτισή του, έγινε μέσα στο ίδιο το ίδρυμα.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά τα χρόνια υπηρεσίας των ερωτηθέντων γυναικών έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 1.5

Έτη Υπηρεσίας

<i>Χρόνια Υπηρες.</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ.</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοιθ.πρσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>1 – 5</i>	<i>5</i>	<i>15</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>27</i>	<i>18</i>
<i>5 – 10</i>	<i>5</i>	<i>15</i>	<i>3</i>	<i>10</i>	<i>33</i>	<i>22</i>
<i>Περ. από 10</i>	<i>8</i>	<i>40</i>	<i>36</i>	<i>6</i>	<i>90</i>	<i>60</i>
<i>Σύνολο</i>	<i>18</i>	<i>70</i>	<i>43</i>	<i>19</i>	<i>150</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που είναι 60% έχει περισσότερα από 10 χρόνια στην υπηρεσία ακολουθούν κατά σειρά οι γυναίκες που έχουν 5 – 10 χρόνια στην υπηρεσία με ποσοστό 22% και τέλος οι γυναίκες που έχουν 1 – 5 χρόνια στην υπηρεσία με ποσοστό 18% επί του συνόλου του δείγματος.

Στην ερώτησή μας εάν αμείβονται από την υπηρεσία τους ή προσφέρουν εθελοντικό έργο είχαμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 1.6

Αμειβόμενη ή εθελοντική εργασία

<i>Αμοιβ. ή Εθελ. εργ.</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ.</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοηθ.πρσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Ναι, αμοιβ.</i>	18	65	43	19	145	96,7
<i>Όχι, εθελ.</i>		5			5	3,3
<i>Σύνολο</i>	18	70	43	19	100	

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το 3,3% του Γ.Ν.Ν. Καλαμάτας προσφέρει εθελοντικό έργο και είναι 5 γυναίκες νοσηλεύτριες ενώ το 96,7% αμείβεται.

Στην ερώτησή μας που αφορά τις μηνιαίες τους αποδοχές είχαμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 1.7

Μηνιαίων αποδοχών.

<i>Μηνιαίες</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Αποδοχές</i>	<i>Ιατρ.πρ</i>	<i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>Λιγότερο από 150.000</i>		4	2	4	9	6,2
<i>150.000 με 250.000</i>		36	31	15	79	54,5
<i>250.000 με 400.000</i>	13	29	9		51	35,2
<i>400.000 και άνω</i>	5		1		6	4,1
<i>Δ.Γ. / Δ.Α.</i>						
<i>Σύνολο</i>	<i>18</i>	<i>70</i>	<i>43</i>	<i>19</i>	<i>145</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών του είναι το 54,5% αμείβεται με 150.000 – 250.000 μηνιαίως ακολουθεί το ποσοστό των γυναικών 35,2% το οποίο αμείβεται με 250.000 – 400.000, συνεχίζει το 6,2% το οποίο αμείβεται μηνιαίως με λιγότερο των 150.000 αποδοχές και τέλος το 4,1% των γυναικών το οποίο αμείβεται με 400.000 + άνω αποδοχές μηνιαίως.

Στην 10η ερώτηση μου που αφορά το κατά πόσο είναι ικανοποιημένη από το είδος της εργασίας τους είχαμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 1.8

Ικανοποίησης από την εργασία

<i>Ικανοπ. Εργασίας</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοηθ.πρσ.</i>	<i>Σύνολο γυναίκων</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Ναι</i>	9	41	32	3	85	56,7
<i>Όχι</i>	3	18	7	14	42	28
<i>Ουδέτερη</i>	4	7	1	2	14	9,3
<i>Δεν απαντώ</i>	2	4	3		9	6
<i>Σύνολο</i>	18	70	43	19	150	100

Πηγή : ίδια έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών είναι 56,7% είναι ικανοποιημένες από την εργασία τους ενώ ένα 28% δεν είναι ικανοποιημένο ένα 9,3% έμεινε ουδέτερο και ένα 6% δεν απάντησε καν.

Στην ερώτησή μας εάν έχουν συμμετάσχει τα τελευταία 2 χρόνια σε διάφορες δραστηριότητες η έρευνα έδειξε ότι :

Πίνακας 1.9

Συμμετοχής σε δραστηριότητες

<i>Δραστη ριότητες</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Παρακ/ση Σεμιναρίων</i>	15	31	14	2	62	41,1
<i>Εισήγηση σε Συνέδρια</i>	8	1	4		13	8,6
<i>Συγγραφή Άρθρου/Βιβλίου</i>	2				2	1,3
<i>Διδασκαλία Σε ΙΕΚ/ΤΕΙ</i>	5	5	4		14	9,3
<i>Σύνολο</i>	30	37	22	2	91	51

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε σύμφωνα με τα παραπάνω ότι το 41,1% του δείγματος έλαβε μέρος σε παρακολούθηση σεμιναρίων το 8,6% του δείγματος συμμετείχε σε εισηγήσεις – συνεδρίων συμποσίων – ημερίδων, το 9,3% και τέλος το 1,3% συνέγραψε άρθρο ή βιβλίο ενώ το 49% δεν έλαβε μέρος σε καμία από τις παραπάνω δραστηριότητες.

Στην ερώτησή μας ποια θεωρείται σημαντικότερα προβλήματα στην εργασία σας όπου οι ερωτηθέντες είχαν την δυνατότητα πολλαπλής επιλογής η έρευνα έδειξε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 1.10

Προβλήματα στην εργασία

Εργασ. Προβλήμ.	αρ.γυν. Ιατρ.πρ	αρ.γυν. Νοσ.προς.	αρ.γυν. Διοικ.προς.	αρ.γυν. Βοηθ.προς.	Σύνολο γυναικών	Ποσοστό %
Κακή Οργάνωση	15	45	28	5	93	27,8
Χαμηλές Αποδοχές	9	41	25	17	92	27,5
Μη ικαν. Ωράριο	7	18	7	10	42	12,5
Επαγγελμ. Ανασφάλεια	3	13	5	1	22	6,5
Έλλειψη Αναγνωρ. έργου	10	30	14	2	56	16,7
Σεξουαλική Παρενόχληση	6	5	1	2	14	4,2
Κακές σχέσεις Με συναδέλφ.	4	8	3	1	16	4,8
Σύνολο	54	160	83	38	335	100

Πηγή : Ιδία Έρευνα

Σύμφωνα με τα παραπάνω παρατηρούμε ότι οι γυναίκες θεωρούν σημαντικότερο πρόβλημα στην εργασία τους την κακή οργάνωση με ποσοστό 27,8% ακολουθούν με φθίνουσα σειρά τα προβλήματα των χαμηλών οικονομικών αποδοχών με ποσοστό 27,5%, η έλλειψη αναγνώρισης του έργου μου με 16,7%, το μη ικανοποιητικό ωράριο με ποσοστό 12,5%, οι κακές σχέσεις με συναδέλφους με ποσοστό 4,8% και τέλος το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης με ποσοστό 4,2%.

Στην ερώτησή μας, με ποιον τρόπο έχετε προσληφθεί στην εργασία σας, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 1.11

Τρόποι πρόσληψης στην εργασία

<i>Τρόπος</i>	<i>αρ. γυν.</i>	<i>αρ. γυν.</i>	<i>αρ. γυν.</i>	<i>αρ. γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Πρόσληψ. Ιατρ.πρ</i>	<i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναικών</i>		<i>%</i>
<i>Με Διαγωνισμό</i>	7	40	15	2	64	42,7
<i>Με Επιλογή</i>	11	21	19	2	53	35,3
<i>Μέσω Αγγελίας</i>		1			1	0,7
<i>Μέσω Γνωριμιών</i>		8	9	15	32	21,3
<i>Σύνολο</i>	18	70	43	19	150	100

Πηγή : Ιδία έρευνα

Βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 42,7% των εργαζομένων γυναικών έχουν προσληφθεί στην εργασία με διαγωνισμό, ακολουθεί το 35,3% των εργαζομένων το οποίο έχει προσληφθεί με επιλογή, το 21,3% απάντησε ότι έχει προσληφθεί μέσω κάποιων γνωριμιών και τέλος το 0,7% μέσω αγγελίας.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου μας η οποία αφορά το κατά πόσο τα επάγγελμα που ασκείται από την ερωτηθείσα ήταν επιλογή της αρέσκεια της ή επιλογή ανάγκης, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 1.12

Αρέσκειας ή ανάγκης

<i>Επιλογή</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Προσωπική</i>	<i>Ιατρ.πρ.</i>	<i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>Ναι</i>	<i>17</i>	<i>57</i>	<i>35</i>	<i>9</i>	<i>118</i>	<i>78,7</i>
<i>Όχι</i>	<i>1</i>	<i>13</i>	<i>8</i>	<i>10</i>	<i>32</i>	<i>21,3</i>
<i>Σύνολο</i>	<i>18</i>	<i>70</i>	<i>43</i>	<i>19</i>	<i>150</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι στο Γ.Ν.Ν. Καλαμάτας το 78,7% των γυναικών ασκούν το επάγγελμα, γιατί τους αρέσει πραγματικά και για αυτό το έχουν επιλέξει. Καθώς το 21,3% μόνο ασκεί αυτό το επάγγελμα για βιοποριστικούς καθαρά λόγους.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου μας που αφορά την συνεργασία των γυναικών με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 1.13

Ποιότητα συνεργασίας μέσα στο Ίδρυμα

<i>Ποιότητα Συνεργασ.</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Άριστη</i>	<i>3</i>	<i>13</i>	<i>13</i>	<i>5</i>	<i>34</i>	<i>22,7</i>
<i>Ικανοποιητ.</i>	<i>11</i>	<i>43</i>	<i>21</i>	<i>4</i>	<i>79</i>	<i>52,7</i>
<i>Μέτρια</i>	<i>4</i>	<i>14</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>37</i>	<i>24,6</i>
<i>Σύνολο</i>	<i>18</i>	<i>70</i>	<i>43</i>	<i>19</i>	<i>150</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το 52,7% κρίνει ικανοποιητική την συνεργασία του με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος ακολουθεί το 24,6% του δείγματος το οποίο κρίνει μέτρια την συνεργασία του και τέλος το υπόλοιπο 22,7% κρίνει την συνεργασία του με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος άριστη.

Στην ερώτηση μας εάν γίνονται διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην υπηρεσία τους, βγάλαμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 1.14

Διακρίσεις μεταξύ ανδρών – γυναικών

<i>Γίνονται</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Διακρίσεις</i>	<i>Ιατρ.πρ.</i>	<i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>Ναι</i>	8	8	4	4	24	16
<i>Όχι</i>	10	62	39	15	126	84
<i>Σύνολο</i>	18	70	43	19	150	100

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε σύμφωνα με την έρευνα ότι το 84% των γυναικών υποστηρίζει ότι δεν γίνονται διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην υπηρεσία, ενώ το 16% υποστηρίζει ότι οι διακρίσεις υπάρχουν.

Γ.Ν.Ν. Κυπαρισσίας

Πίνακας 2.1

Το σύνολο εργαζομένων ανδρών – γυναικών
Του Γ.Ν.Ν. Κυπαρισσίας και το ποσοστό αναλογίας
Τους ανά κατηγορία προσωπικού.

Κατηγορίες Προσωπικού	Αντρες		Γυναίκες		Σύνολο Προσωπικού
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	
Ιατρικό	23	60,5%	15	39,5%	38
Νοσηλευτικό	1	1,2%	85	98,8%	86
Διοικητικό	1	8,3%	11	91,7%	12
Βοηθητικό	49	50%	49	50%	98
Σύνολο	74	31,6%	160	68,4%	234

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι στο σύνολο των εργαζομένων του ΓΝΝ Κυπαρισσίας που είναι 234 άτομα, το 68,4% είναι γυναίκες έναντι του 31,6% που είναι άνδρες. Βλέπουμε σύμφωνα με τα παραπάνω ότι οι γυναίκες ξεπερνούν τους άνδρες περίπου στο διπλάσιο.

Στην 1^η ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την ηλικία των εργαζομένων δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 2.2

Ηλικιακή κατανομή

<i>Ηλικίες</i>	<i>αρ.γυν.</i> <i>Ιατρ.πρ.</i>	<i>αρ.γυν.</i> <i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν.</i> <i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν.</i> <i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>Σύνολο</i> <i>γυναικών</i>	<i>Ποσοστό</i> <i>%</i>
<i>20-30</i>	<i>2</i>	<i>4</i>		<i>1</i>	<i>7</i>	<i>14</i>
<i>30-40</i>	<i>1</i>	<i>16</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>24</i>	<i>48</i>
<i>40-50</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>15</i>	<i>30</i>
<i>50+άνω</i>		<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>8</i>
<i>Δ.Γ./Δ.Α</i>						
<i>Σύνολο</i>					<i>50</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν τα ερωτηματολόγια ήταν ηλικίας 30 – 40 ετών, με ποσοστό 48%, ακολουθούν οι γυναίκες ηλικίας 40 – 50 ετών με ποσοστό 30%, ύστερα οι γυναίκες ηλικίας 20 – 30 ετών με ποσοστό 14% και τέλος 50 + άνω με ποσοστό 8% επί του συνόλου του δείγματος.

Στην 2^η ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 2.3

Οικογενειακή κατάσταση.

<i>Οικογ. Καταστ.</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ.</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.προς.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.προς.</i>	<i>αρ.γυν. Βοηθ.προς.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Παντρεμένη</i>	<i>1</i>	<i>20</i>	<i>9</i>	<i>7</i>	<i>37</i>	<i>74</i>
<i>Χήρα</i>						
<i>Διαζευγμένη</i>	<i>1</i>	<i>2</i>		<i>1</i>	<i>4</i>	<i>8</i>
<i>Άγαμη μητ.</i>						
<i>Άγαμη</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>9</i>	<i>18</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>50</i>	<i>100</i>

Πηγή: ίδια έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν τα ερωτηματολόγια είναι παντρεμένες, με ποσοστό 74% ακολουθούν οι άγαμες με ποσοστό 18% και τέλος οι διαζευγμένες με ποσοστό 8% επί του συνόλου του δείγματος.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης τους έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 2.4

Μορφωτικό επίπεδο γυναικών εργαζομένων στο Γ.Ν.Ν. Κυπαρισσίας.

<i>Επίπεδο</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Εκπαιδ.</i>	<i>Ιατρ.πρ.</i>	<i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>ΥΕ</i>				6	6	12
<i>ΔΕ</i>		16	11	3	30	60
<i>ΤΕ</i>		9			9	18
<i>ΠΕ</i>	5				50	10
<i>Σύνολο</i>					50	100

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι στο σύνολο του δείγματος το 60% είναι ΔΕ, ακολουθούν με ποσοστό 18% οι ΤΕ, ύστερα με 12% οι απόφοιτοι ΥΕ και τέλος με ποσοστό 10% επιπέδου ΠΕ. Στην επόμενη ερώτηση μας, εάν πιστεύουν ότι έχει σχέση η εργασία που προσφέρουν με τη μόρφωση τους, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 88,5% πιστεύει ότι η εργασία που προσφέρετε σχετίζεται άμεσα με τις γνώσεις του. Ενώ το 11,5% υποστηρίζει το αντίθετο.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά τα χρόνια υπηρεσίας των ερωτηθέντων γυναικών έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 2.5
Έτη Υπηρεσίας.

Χρόνια Υπηρες.	αρ.γυν. Ιατρ.πρ.	αρ.γυν. Νοσ.προσ.	αρ.γυν. Διοικ.προσ.	αρ.γυν. Βοηθ.προσ.	Σύνολο γυναικών	Ποσοστό %
1 – 5	2	4	1	2	9	18
5 – 10	1	6	1	1	9	18
Περ. από 10	2	15	9	6	32	64
Σύνολο					50	100

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών , που είναι 64% έχουν περισσότερα από 10 χρόνια υπηρεσίας, ακολουθούν με το ίδιο ποσοστό, 18%, οι γυναίκες που έχουν 1 – 5 και 5 – 10 χρόνια στην υπηρεσία τους.

Στην ερώτηση μας εάν αμείβονται από την υπηρεσία τους ή προσφέρουν εθελοντικό έργο έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 2.6

Αμειβόμενη ή εθελοντική εργασία.

<i>Αμοιβ. ή Εθελ. εργ.</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ.</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοηθ.πρσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Ναι, αμοιβ.</i>	5	24	11	9	49	98
<i>Όχι, εθελ.</i>		1			1	2
<i>Σύνολο</i>					50	100

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό, 98%, των γυναικών που εργάζονται στο Γ.Ν.Ν. Κυπριασίας αμείβονται και ένα πολύ μικρό ποσοστό, 2%, δουλεύει εθελοντικά.

Στην ερώτηση που αφορά τις μηνιαίες τους αποδοχές έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 2.7

Μηνιαίων αποδοχών.

<i>Μηνιαίες</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Αποδοχές</i>	<i>Ιατρ.πρ</i>	<i>Νος.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναϊκών</i>	<i>%</i>
<i>Λιγότερο από 150.000</i>				4	4	8
<i>150.000 με 250.000</i>		18	6	5	29	58
<i>250.000 με 400.000</i>	5	7	5		17	34
<i>400.000 και άνω</i>						
<i>Δ.Γ. / Δ.Α.</i>						
<i>Σύνολο</i>					50	100

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών, το οποίο είναι 58%, αμείβεται με 150.000 – 250.000 δρχ. μηνιαίως, ύστερα το 34% αμείβεται με 250.000 – 400.000 μηνιαίως και τέλος, με ποσοστό 8%, αμείβονται με λιγότερο από 150.000 δρχ. μηνιαίως.

Στην ερώτηση 10 του ερωτηματολογίου που αφορά το κατά πόσο είναι ικανοποιημένες από το είδος της εργασίας τους, έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 2.8

Ικανοποίησης από την εργασία.

<i>Ικανοπ. Εργασίας</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Ναι</i>	5	17	9	7	384	76
<i>Όχι</i>		5	1		6	12
<i>Ουδέτερη</i>		1	1	2	4	8
<i>Δεν απαντώ</i>		2			2	4
<i>Σύνολο</i>					50	100

Πηγή : ίδια έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών, 76%, είναι ικανοποιημένες από την εργασία τους, ενώ ένα 12% δεν είναι, ακολουθεί ένα ποσοστό 8% που κράτησε ουδέτερη στάση και τέλος ένα ποσοστό 4% δεν απάντησε.

Στην ερώτησή μας έχουν συμμετάσχει τα τελευταία 2 χρόνια σε διάφορες δραστηριότητες η έρευνα έδειξε ότι:

Πίνακας 2.9

Συμμετοχής σε δραστηριότητες.

Δραστηριότητες	αρ.γυν. Ιατρ.πρ	αρ.γυν. Νοσ.προσ.	αρ.γυν. Διοικ.προσ.	αρ.γυν. Βοιθ.προσ.	Σύνολο γυναικών	Ποσοστό %
Παρακ/ση Σεμιναρίων	4	9	2		15	30
Εισήγηση σε Συνέδρια	1	1	1		3	6
Συγγραφή Άρθρου/Βιβλίου						
Διδασκαλία Σε ΙΕΚ/ΤΕΙ		3	1		4	8
Σύνολο					22	44

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε σύμφωνα με τα παραπάνω ότι το 30% του δείγματος έλαβε μέρος σε παρακολούθηση σεμιναρίων, το 8% του δείγματος έχει διδάξει σε ΙΕΚ ή ΤΕΙ, το 6% έχει πάρει μέρος σε εισηγήσεις σε συνέδρια – συμπόσια – ημερίδες ενώ το υπόλοιπο 56% του δείγματος δεν έλαβε μέρος σε καμία από τις παραπάνω δραστηριότητες.

Στην ερώτηση μας ποια θεωρείτε σημαντικότερα προβλήματα στην εργασία σας, όπου οι ερωτηθέντες είχαν τη δυνατότητα πολλαπλής επιλογής η έρευνα έδειξε τα εξής:

Πίνακας 2.10

Προβλήματα στην εργασία.

Εργασ. Προβλήμ.	αρ.γυν. Ιατρ.πρ	αρ.γυν. Νοσ.προς.	αρ.γυν. Διοικ.προς.	αρ.γυν. Βοιθ.προς.	Σύνολο γυναικών	Ποσοστό %
Κακή Οργάνωση	4	15	9	3	31	35,2
Χαμηλές Αποδοχές	2	10	2	5	19	21,6
Μη ικαν. Ωράριο	3	2		1	6	6,9
Επαγγελμ. Ανασφάλεια	2	2		1	5	5,7
Έλλειψη Αναγνωρ. έργου		10		5	15	17
Σεξουαλική Παρενόχληση	2	3		2	7	7,9
Κακές σχέσεις Με συναδέλφους		4		1	5	5,7
Σύνολο					88	100

Πηγή : Ιδία Έρευνα

Σύμφωνα με τα παραπάνω παρατηρούμε ότι τα σημαντικότερα προβλήματα στην εργασία είναι η Κακή Οργάνωση και οι Χαμηλές Οικονομικές αποδοχές των εργαζομένων με ποσοστά 35,2% και 21,6% αντίστοιχα, ακολουθεί τα πρόβλημα της έλλειψης αναγνώρισης του έργου τους με ποσοστό 17%, η σεξουαλική παρενόχληση με ποσοστό 7,9%, το μη ικανοποιητικό ωράριο με ποσοστό 6,9% και τέλος με ίδιο ποσοστό 5,7% τα προβλήματα των κακών σχέσεων με τους συναδέλφους τους και η επαγγελματική ανασφάλεια.

Στην ερώτηση με ποιο τρόπο έχετε προσληφθεί στην εργασία σας, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 2.11

Τρόπος πρόσληψης στην εργασία.

Τρόπος	αρ.γυν.	αρ.γυν.	αρ.γυν.	αρ.γυν.	Σύνολο	Ποσοστό
Πρόσληψ.	Ιατρ.πρ	Νοσ.πρσ.	Διοικ.πρσ.	Βοηθ.πρσ.	γυναϊκών	%
Με Διαγωνισμό	4	7	1	2	14	28
Με Επιλογή	1	4	3	1	9	18
Μέσω Αγγελίας						
Μέσω Γνωριμιών		14	7	6	27	54
Σύνολο					50	100

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν τα ερωτηματολόγια έχουν προσληφθεί μέσω κάποιων γνωριμιών με ποσοστό 54%. Ακολουθεί το 28% των εργαζομένων γυναικών οι οποίες έχουν προσληφθεί με διαγωνισμό και τέλος το 18% των γυναικών οι οποίες έχουν προσληφθεί με επιλογή.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου η οποία αφορά το κατά πόσο το επάγγελμα που ασκείται από την φωτιθήσα ήταν επιλογή της αρέσκειας της ή επιλογή ανάγκης, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 2.12

Αρέσκειας ή ανάγκης.

<i>Επιλογή</i>	<i>αρ.γων.</i>	<i>αρ.γων.</i>	<i>αρ.γων.</i>	<i>αρ.γων.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Προσωπική</i>	<i>Ιατρ.πρ.</i>	<i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναϊκών</i>	<i>%</i>
<i>Ναι.</i>	<i>5</i>	<i>19</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>32</i>	<i>64</i>
<i>Όχι</i>		<i>6</i>	<i>8</i>	<i>4</i>	<i>18</i>	<i>36</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>50</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 64% των γυναικών απάντησαν ότι το επάγγελμα που ασκούν ήταν δική τους επιλογή ενώ το υπόλοιπο 36% απάντησε αρνητικά.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την συνεργασία των γυναικών με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 2.13

Ποιότητα συνεργασίας μέσα στο Ίδρυμα.

<i>ποιότητα</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Συνεργασ.</i>	<i>Ιατρ.πρ</i>	<i>Νοσ.προς.</i>	<i>Διοικ.προς.</i>	<i>Βοηθ.προς.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>Άριστη</i>	<i>1</i>	<i>8</i>		<i>4</i>	<i>13</i>	<i>26</i>
<i>Ικανοποιητ.</i>	<i>3</i>	<i>13</i>	<i>8</i>	<i>4</i>	<i>28</i>	<i>56</i>
<i>Μέτρια</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>18</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>50</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν τα ερωτηματολόγια πιστεύουν ότι η συνεργασία τους με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος είναι ικανοποιητική με ποσοστό 56%. Ακολουθεί το 26% του δείγματος που την κρίνει άριστη και το υπόλοιπο 18% των γυναικών που τη θεωρεί μέτρια.

Στην ερώτηση εάν γίνονται διακρίσεις μεταξύ ανδρών – γυναικών στην υπηρεσία του βγάλαμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 2.14

Διακρίσεις μεταξύ ανδρών – γυναικών.

<i>Γίνονται</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Διακρίσεις</i>	<i>Ιατρ.πρ.</i>	<i>Νοσ.προσ.</i>	<i>Διοικ.προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>Ναι</i>	3	3	1	4	11	22
<i>Όχι</i>	2	22	10	5	39	78
<i>Σύνολο</i>					50	100

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε σύμφωνα με την έρευνα ότι με ποσοστό 78% επί του συνόλου του δείγματος οι γυναίκες εργαζόμενες στο Ν. Κυπαρισσίας πιστεύουν ότι δεν γίνονται διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ ένα ποσοστό 22% πιστεύει ότι γίνονται.

Κ.Υ. Μεσσήνης

Πίνακας 3.1

Το σύνολο εργαζομένων ανδρών – γυναικών
Του Κ.Υ. Μεσσήνης και το ποσοστό
Αναλογίας τους ανά κατηγορία
Προσωπικού.

Κατηγορίες	Αντρες		Γυναίκες		Σύνολο
Προσωπικού	αριθμός	ποσοστό %	αριθμός	ποσοστό %	προσωπικού
Ιατρικό	5	45,4	6	54,6	11
Νοσηλευτικό	1	3,2	31	96,8	32
Διοικητικό			8	100	8
Βοηθητικό	21	84	4	16	25
Σύνολο	27	35,5	49	64,5	76

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι στο σύνολο των εργαζομένων του Κ.Υ. Μεσσήνης που είναι 76 άτομα, το 64,5% είναι γυναίκες, έναντι του 35,5% που είναι άνδρες. Βλέπουμε σύμφωνα με τα παραπάνω ότι οι γυναίκες ξεπερνούν τους άνδρες περίπου στο διπλάσιο.

Στην 1^η ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την ηλικία των εργαζομένων δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 3.2

Ηλιακή κατανομή.

<i>Ηλικίες</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστά</i>
<i>Νοσηλ.Προσ.</i>	<i>Ιατρ.Προσ.</i>	<i>Διοικ.Προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>	<i>Γυν.</i>		<i>%</i>
<i>20 – 30</i>						
<i>30 – 40</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>2</i>		<i>11</i>	<i>55%</i>
<i>40 – 50</i>	<i>3</i>		<i>3</i>	<i>2</i>	<i>8</i>	<i>40%</i>
<i>50 + άνω</i>	<i>1</i>				<i>1</i>	<i>5%</i>
<i>Δ.Γ. / Δ.Α.</i>						
<i>Σύνολο</i>					<i>20</i>	<i>100%,</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών, που απάντησαν τα ερωτηματολόγια ήταν ηλικίας 30 – 40 ετών, με ποσοστό 55%, ακολουθούν οι γυναίκες ηλικίας 40 – 50 ετών με ποσοστό 40% και τέλος 50 + άνω με ποσοστό 5% επί του συνόλου του δείγματος.

Στην 2^η ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 3.3

Οικογενειακή κατάσταση.

<i>Οικογεν. Κατάστ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Νοσηλ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Ιατρ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Διοικ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο Γυν.</i>	<i>Ποσοστά %</i>
<i>Παντρεμένη</i>	5	2	4	1	12	60%
<i>Χήρα</i>				1	1	5%
<i>Διαζευγμένη</i>	2	1			3	15%
<i>Άγαμη Μητέρα</i>						
<i>Άγαμη</i>	3		4		4	20%
<i>Σύνολο Δείγματος</i>					20	100%

Πηγή : Ίδια έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών, που απάντησαν τα ερωτηματολόγια είναι παντρεμένες με ποσοστό 60%, ακολουθούν οι άγαμες με ποσοστό 20%, έπονται οι διαζευγμένες με 15% και τέλος οι χήρες με 5%.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευση τους έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 3.4

Μορφωτικό επίπεδο γυναικών εργαζομένων στο Κ.Υ. Μεσσήνης.

<i>Επίπεδο Εκπαίδ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Νοσηλ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Ιατρ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Διοικ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Βοηθ.προσ. Γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστά %</i>
<i>Υ.Ε.</i>				2	2	10%
<i>Δ.Ε.</i>	6		4		10	50%
<i>Τ.Ε.</i>	4				4	20%
<i>Π.Ε.</i>		3	1		4	20%
<i>Σύνολο Δείγματος</i>					20	100%

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι στο σύνολο του δείγματος το 50% είναι Δ.Ε., ακολουθούν με το ίδιο ποσοστό, 20% οι απόφοιτοι Τ.Ε. και Π.Ε. και τέλος με ποσοστό 10% το επίπεδο Υ.Ε.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά τα χρόνια υπηρεσίας των ερωτηθέντων γυναικών έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 3.5

Έτη υπηρεσίας.

<i>Χρόνια Υπηρεσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Νοσηλ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Ιατρ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Διοικ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Βοηθ.προσ. Γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστά %</i>
<i>1 – 5</i>	<i>1</i>				<i>1</i>	<i>5%</i>
<i>5 – 10</i>		<i>1</i>			<i>1</i>	<i>5%</i>
<i>Περισ. Από 10</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>18</i>	<i>90%</i>
<i>Σύνολο Δείγματος</i>					<i>20</i>	<i>100%</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι στο μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών το οποίο είναι 90% ανήκουν οι γυναίκες που έχουν περισσότερα από 10 χρόνια υπηρεσίας ενώ ακολουθούν με ίσο ποσοστό, 5% οι γυναίκες που έχουν 1 – 5 και 5 – 10 χρόνια υπηρεσίας αντίστοιχα.

Στην ερώτηση εάν αμείβονται από την υπηρεσία τους ή προσφέρουν εθελοντικό έργο έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 3.6

Αμειβόμενη ή εθελοντική εργασία.

<i>Εργασία</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστά</i>
<i>Νοσηλ.Προσ.</i>	<i>Ιατρ.Προσ.</i>	<i>Διοικ.Προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>	<i>Γυν.</i>		<i>%</i>
<i>Ναι, Αμειβόμενη</i>	10	3	5	2	20	100%
<i>Όχι, Εθελοντικά</i>						
<i>Σύνολο Δείγματος</i>					20	100%

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι όλες οι γυναίκες που απάντησαν τα ερωτηματολόγια παρέχουν αμειβόμενη εργασία.

Στην ερώτηση που αφορά τις μηνιαίες τους αποδοχές έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 3.7

Μηνιαίων αποδοχών.

Ποσό Αποδοχ.	Αριθμ.Γυν. Νοσηλ.Προσ.	Αριθμ.Γυν. Ιατρ.Προσ.	Αριθμ.Γυν. Διοικ.Προσ.	Αριθμ.Γυν. Βοηθ.προσ.	Σύνολο Γυν.	Ποσοστά %
<i>Λιγότερο Από 150.000</i>						
150.000 - 250.000	9		4	2	15	75%
250.000 - 400.000	1	2	1		4	20%
400.00 + άνω		1			1	5%
<i>Δ.Γ. / Δ.Α.</i>						
<i>Σύνολο Δείγματος</i>					20	100%

Πηγή : *Ιδία έρευνα*

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν τα ερωτηματολόγια αμείβονται με 150.000 – 250.000, με ποσοστό 75%, ακολουθούν με ποσοστό 20% αυτές που αμείβονται με 250 – 400.000 και τέλος με ποσοστό 5% και 400.000 + άνω.

Στην ερώτηση 10 του ερωτηματολογίου που αφορά το κατά πόσο είναι ικανοποιημένες από το είδος της εργασίας τους, έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας : 3.8

Ικανοποίηση από την εργασία.

	<i>Αριθμ.Γυν. Νοσηλ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Ιατρ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Διοικ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο Γυν.</i>	<i>Ποσοστά %</i>
<i>Ναι</i>	5	3	3	1	12	60%
<i>Όχι</i>				1	1	5%
<i>Ουδέτερη</i>	5		2		7	35%
<i>Δεν απαντώ</i>						
<i>Σύνολο Δείγματος</i>					20	100%

Πηγή : Ίδια έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών, που απάντησαν τα ερωτηματολόγια είναι ικανοποιημένες από την εργασία τους με ποσοστό 60%, ακολουθούν με ποσοστό 35% αυτές που είναι ουδέτερες και τέλος με 5% αυτές που απάντησαν αρνητικά.

Στην ερώτηση εάν έχουν συμμετάσχει τα τελευταία 2 χρόνια σε διάφορες δραστηριότητες η έρευνα έδειξε ότι:

Πίνακας 3.9

Συμμετοχής σε δραστηριότητες.

	Αριθμ.Γυν. Νοσηλ.Προσ.	Αριθμ.Γυν. Ιατρ.Προσ.	Αριθμ.Γυν. Διοικ.Προσ.	Σύνολο Γυν.	Ποσοστά %
Παρακ. Σεμιναρίων		2	1	3	42,8%
Εισήγηση Σε συνέδρια	1	1	1	3	42,8%
Συγγραφή Άρθρον-βιβλία					
Διδασκαλία Σε ΙΕΚ ή Τριτοβ.ιδρύμ.			1	1	14,4%
Σύνολο Δείγματος				7	100%

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε σύμφωνα με τα παραπάνω ότι με ίδιο ποσοστό 42,8% έχουν συμμετάσχει σε παρακολούθηση Σεμιναρίων και σε Εισηγήσεις σε συνέδρια – συμπόσια – ημερίδες, ακολουθούν με ποσοστό 14,4% αυτές που έχουν διδάξει σε ΙΕΚ ή τριτοβάθμια ιδρύματα.

Στην ερώτηση ποια θεωρείται σημαντικότερα προβλήματα στην εργασία σας όπου οι ερωτηθέντες είχαν τη δυνατότητα πολλαπλής επιλογής η έρευνα έδειξε τα εξής:

Πίνακας 3.10

Προβλήματα στην εργασία.

<i>Εργασ. Προβλήμ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Νοσηζ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Προσ. Ιατρ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Προσ. Διοικ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Προσ. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο Γυν.</i>	<i>Ποσοστά %</i>
<i>Κακή Οργάνωση</i>	2	2	3		7	25%
<i>Χαμηλές Οικ.αποδοχ.</i>	2		1	2	5	17,8%
<i>Μη ικανοπ. Ωράριο</i>	1	2	1		4	14,3%
<i>Επαγγελμ. Ανασφάλεια</i>	2				2	7%
<i>Έλλειψη αναγν.έργου</i>	3	1	2		6	21,5%
<i>Σεξουαλική Παρενόχληση</i>	1				1	3,5%
<i>Κακές σχέσεις Με συναδέλφους</i>		1	2		3	10,9%
<i>Σύνολο</i>					28	100%

Πηγή : Ιδία έρευνα

Σύμφωνα με τα παραπάνω παρατηρούμε ότι τα σημαντικότερα προβλήματα στην εργασία είναι η κακή οργάνωση και η έλλειψη αναγνώρισης του έργου των εργαζομένων γυναικών με ποσοστό 25% και 21,5% αντίστοιχα, ακολουθεί το πρόβλημα των χαμηλών οικονομικών αποδοχών με ποσοστό 17,8%, το μη ικανοποιητικό ωράριο με ποσοστό 14,3%, οι κακές σχέσεις με τους συναδέλφους με 10,9%, η επαγγελματική ανασφάλεια με 7% και τέλος το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης με ποσοστό 3,5%.

Στην ερώτηση με ποιόν τρόπο έχετε προσληφθεί στην εργασία σας, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 3.11

Τρόποι πρόσληψης στην εργασία.

<i>Τρόπος</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστά</i>
<i>Πρόσληψ.</i>	<i>Νοσηλ.</i>	<i>Προσ.Ιατρ.</i>	<i>Προσ.Διοικ.</i>	<i>Προσ.Βοηθ.προσ.Γυν.</i>		<i>%</i>
<i>Με Διαγωνισμό</i>	3	3	2		8	40%
<i>Με Επιλογή</i>	1		2		2	10%
<i>Μέσω Αγγελίας</i>						
<i>Μέσω Γνωριμιών</i>	6		2	2	10	50%
<i>Σύνολο Δείγματος</i>					20	100%

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν τα ερωτηματολόγια έχουν προσληφθεί μέσω κάποιων γνωριμιών με ποσοστό 50%. Ακολουθεί το 40% των εργαζομένων γυναικών οι οποίες έχουν προσληφθεί με διαγωνισμό και τέλος το 10% των γυναικών οι οποίες έχουν προσληφθεί με επιλογή.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου η οποία αφορά το κατά πόσο το επάγγελμα που ασκείτε από την ερωτηθείσα ήταν επιλογή της επιλογής της αρέσκειας της ή επιλογή ανάγκης, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 3.12

Αρέσκειας ή ανάγκης.

<i>Προσωπική Επιλογή</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Νοσηλ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Προσ.Ιατρ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Διοικ.Προσ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Βοηθ.προσ.Γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστά %</i>
<i>Ναι</i>	8	3	3	1	15	75%
<i>Όχι</i>	2		2	1	5	25%
<i>Σύνολο</i>					20	100%

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό, 75% των γυναικών που απάντησαν τα ερωτηματολόγια είπαν ότι το επάγγελμα που ασκούν ήταν δική τους επιλογή, ενώ το υπόλοιπο 25% απάντησε αρνητικά.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την συνεργασία των γυναικών με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 3.13

Ποιότητα συνεργασίας μέσα στο Ίδρυμα

<i>Ποιότητα</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστά</i>
<i>Συνεργασίας</i>	<i>Νοσηλ.</i>	<i>Προσ.Ιατρ.</i>	<i>Προσ.Διοικ.</i>	<i>Προσ.Βοηθ.προσ.Γυν.</i>		<i>%</i>
<i>Άριστη</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>		<i>4</i>	<i>20%</i>
<i>Ικανοποιητ.</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>11</i>	<i>55%</i>
<i>Μέτρια</i>	<i>2</i>		<i>2</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>25%</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>20</i>	<i>100%</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν τα ερωτηματολόγια πιστεύουν ότι η συνεργασία τους με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος είναι ικανοποιητική με ποσοστό 55%. Ακολουθεί το 25% του δείγματος που κρίνει τη συνεργασία με το υπόλοιπο προσωπικό μέτρια και το υπόλοιπο 20% που τη θεωρεί άριστη.

Στην ερώτηση εάν γίνονται διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην υπηρεσία βγάλαμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 3.14

Διακρίσεις μεταξύ ανδρών – γυναικών.

<i>Γίνονται Διακρίσεις</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Νοσηλ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Προσ.Ιατρ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Προσ.Διοικ.</i>	<i>Αριθμ.Γυν. Προσ.Βοηθ.προσ.Γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστά</i>
<i>Ναι</i>		<i>1</i>			<i>1</i>	<i>5%</i>
<i>Όχι</i>	<i>10</i>	<i>2</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>19</i>	<i>95%</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>20</i>	<i>100%</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε σύμφωνα με την έρευνα ότι με ποσοστό 95% επί του δείγματος οι γυναίκες εργαζόμενες στο Κ.Υ. Μεσσήνης πιστεύουν ότι δεν γίνονται διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, και μόνο ένα 5% πιστεύει ότι γίνονται.

Κ.Υ. Μελιγαλά

Πίνακας 4.1

*Το σύνολο εργαζομένων ανδρών – γυναικών
Του Κ.Υ. Μελιγαλά & το ποσοστό
Αναλογίας τους ανά κατηγορία
Προσωπικού.*

Κατηγορίες	Άνδρες		Γυναίκες		Σύνολο προσωπικού
	αριθμός	ποσοστό %	αριθμός	ποσοστό %	
Ιατρικό	3	60%	2	40%	5
Νοσηλευτικό	0	-	18	100%	18
Διοικητικό	1	25%	3	75%	4
Βοηθητικό	5	83,3%	1	16,7%	6
Σύνολο	9		24		33

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι στο σύνολο των εργαζομένων του Κ.Υ. Μελιγαλά που είναι 33 άτομα, το 72% είναι γυναίκες έναντι του 27,3% που είναι άνδρες. Βλέπουμε σύμφωνα με τα παραπάνω ότι οι γυναίκες ξεπερνούν τους άνδρες στο 3πλάσιο.

Στην 1^η ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την ηλικία των εργαζομένων δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 4.2

Ηλικιακή κατανομή.

<i>Ηλικίες</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστά</i>
	<i>Νοσηγ.Προσ.</i>	<i>Ιατρ.Προσ.</i>	<i>Διοικ.Προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>	<i>Γυν.</i>	<i>%</i>
<i>20 – 30</i>			<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>18,2</i>
<i>30 – 40</i>	<i>6</i>		<i>2</i>		<i>8</i>	<i>72,7</i>
<i>40 – 50</i>		<i>1</i>			<i>1</i>	<i>9,1</i>
<i>50 + άνω</i>						
<i>Δ.Γ. / Δ.Α</i>						
<i>Σύνολο</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>11</i>	
<i>Δείγματος</i>						

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν το ερωτηματολόγιο ήταν ηλικίας 30 – 40 ετών με ποσοστό 70,7%, ακολουθούν οι γυναίκες ηλικίας 20 – 30 ετών με ποσοστό 18,2% και τέλος 50 + άνω με ποσοστό 9,1% επί του συνόλου του δείγματος.

Στην 3^η ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 4.3

Οικογενειακής κατάστασης.

<i>Οικογενειακή Κατάσταση</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Αριθμ.Γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστά</i>
<i>Νοσηλ.Προσ.</i>	<i>Ιατρ.Προσ.</i>	<i>Διοικ.Προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>	<i>Γυν.</i>		<i>%</i>
<i>Παντρεμένη</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>		<i>7</i>	<i>63,6</i>
<i>Χήρα</i>						
<i>Διαζευγμένη</i>						
<i>Άγαμη μητέρα</i>						
<i>Άγαμη</i>	<i>2</i>		<i>1</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>36,4</i>
<i>Σύνολο Δείγματος</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>11</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν τα ερωτηματολόγια είναι παντρεμένες με ποσοστό 63,6% και ακολουθούν οι άγαμες με ποσοστό 36,4%.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης τους έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας

Μορφωτικό επίπεδο γυναικών εργαζομένων στο Κ.Υ. Μελιγαλά.

Επίπεδο Εκπαίδ.	αριθμ.γυν.	αριθμ.γυν.	αριθμ.γυν.	αριθμ.γυν.	Σύνολο	Ποσοστό %
	Ιατρ.προσ.	Διοικ.προσ.	Νοσ.προσ.	Βοηθ.προσ.		
Υ.Ε.				1	1	9,1
Δ.Ε.		2	2		4	36,3
Τ.Ε.		1	4		5	45,5
Π.Ε.	1				1	9,1
Σύνολο	1	3	6	1	11	100

Πηγή: Ίδια έρευνα

Παρατηρούμε ότι στο σύνολο του δείγματος το 45,5% σαν ποσοστό είναι απόφοιτοι Τ.Ε. ακολουθεί το 36,3% σαν ποσοστό και είναι απόφοιτοι Δ.Ε. και συνεχίζουν τα επίπεδα εκπαίδευσης Υ.Ε. & π.ε. το ίδιο ποσοστό 9,1%. Στην επόμενη ερώτησή μας, εάν πιστεύουν ότι έχει σχέση η εργασία που προσφέρουν με την μόρφωσή τους, τα αποτελέσματα είχαν ως εξής: το 69,7% πιστεύει ότι έχει σχέση η εργασία που προσφέρει σύμφωνα με τις γνώσεις του, ενώ το 30,3% πιστεύει το αντίθετο δηλαδή η εργασία του δεν έχει καμιά σχέση με την μόρφωσή του.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά τα χρόνια υπηρεσίας των ερωτηθέντων γυναικών έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 4.5

Έτη υπηρεσίας.

<i>Χρόνια Υπηρες.</i>	<i>αριθμ.γυν. Ιατρ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>1 – 5</i>		<i>2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>36,4</i>
<i>5 – 10</i>		<i>2</i>			<i>2</i>	<i>18,1</i>
<i>10 + άνω</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>		<i>5</i>	<i>45,5</i>
<i>Σύνολο</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>11</i>	<i>100</i>

Πηγή: Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που είναι 45,5% έχουν περισσότερα από 10 χρόνια στην υπηρεσία ακολουθούν κατά σειρά οι γυναίκες που έχουν 1 – 5 χρόνια με ποσοστό 36,4% και τέλος οι γυναίκες που έχουν 5 – 10 χρόνια στην υπηρεσία με ποσοστό 18,1% επί του συνόλου του δείγματος.

Πίνακας 4.6

Αμειβόμενη ή εθελοντική εργασία.

<i>Αμοιβ. ή Εθελοντ</i>	<i>αριθμ.γυν. Ιατρ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Ναι</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>11</i>	<i>100</i>
<i>Όχι</i>						
<i>Σύνολο</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>11</i>	<i>100</i>

Πηγή: Ιδία έρευνα

Όλες οι γυναίκες που εργάζονται στο Κ.Υ. Μελιγαλά σύμφωνα με το δείγμα αμείβονται.

Στην ερώτηση μας που αφορά τις μηνιαίες τους αποδοχές είχαμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 4.7

Μηνιαίες αποδοχές.

<i>Μηνιαίες Αποδοχές</i>	<i>αριθμ.γυν. Ιατρ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Λιγότερο 150.000</i>						
<i>150.000 με 250.000</i>		4	3	1	8	72,7
<i>250.000 με 400.000</i>	1	2		1	3	27,3
<i>400.000 + άνω</i>						
<i>Δ.Γ. / Δ.Α.</i>						
<i>Σύνολο</i>	1	6	3	1	11	100

Πηγή: Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που είναι 72,7% αμείβεται με 150.000 – 200.000 μηνιαίως ακολουθεί το υπόλοιπο 27,3% το οποίο αμείβεται με 250.000 – 400.000 μηνιαίως.

Στην ερώτηση 10 του ερωτηματολογίου μας που αφορά το κατά πόσο είναι ικανοποιημένη από το είδος της εργασίας τους, είχαμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 4.8

Ικανοποίηση από την εργασία.

<i>Ικανοπ. Εργασ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Ιατρ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Ναι</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>2</i>		<i>7</i>	<i>63,6</i>
<i>Όχι</i>						
<i>Ουδέτερη</i>		<i>1</i>	<i>1</i>		<i>2</i>	<i>18,2</i>
<i>Δεν απαντώ</i>		<i>1</i>		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>18,2</i>
<i>Σύνολο</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>11</i>	<i>100</i>

Πηγή: Ιδία έρευνα

Βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών 63,6% είναι ικανοποιημένο από την εργασία τους, ενώ ένα 18,2% είναι ουδέτερο και ένα 18,2% δεν απάντησε.

Στην ερώτησή μας εάν έχουν συμμετάσχει τα τελευταία 2 χρόνια σε διάφορες δραστηριότητες η έρευνα έδειξε ότι:

Πίνακας 4.9

Συμμετοχή σε δραστηριότητες.

<i>Δραστηρ.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Ιατρ.προσ.</i>	<i>Διοικ.προσ.</i>	<i>Νοσ.προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>			<i>%</i>
<i>Παρακολ. Σεμιναρίων</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>3</i>		<i>5</i>	<i>45,5</i>
<i>Εισήγηση Σε συνέδρια</i>						
<i>Συγγραφή Άρθρου</i>		<i>1</i>			<i>1</i>	<i>9,1</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>6</i>	<i>54,6</i>

Πηγή: Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε σύμφωνα με τα παραπάνω ότι το 45,5% του δείγματος έλαβε μέρος σε παρακολούθηση σεμιναρίων, το 9,1% του δείγματος συνέγραψε άρθρο ή βιβλίο ενώ το υπόλοιπο 45,4% δεν έλαβε μέρος σε καμιά από τις παραπάνω δραστηριότητες.

Στην ερώτησή μας ποια θεωρείται σημαντικότερα προβλήματα στην εργασία σας όπου οι ερωτηθέντες είχαν την δυνατότητα πολλαπλής επιλογής η έρευνα έδειξε τα εξής:

Πίνακας 4.10

Προβλήματα στην εργασία.

<i>Εργασιακά Προβλήματα</i>	<i>αριθμ.γυν. Ιατρ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο Ποσοστό</i>
<i>Κακή Οργάνωση</i>	<i>1</i>		<i>3</i>		<i>4 30,7</i>
<i>Χαμηλές οικ. Αποδοχές</i>			<i>3</i>	<i>1</i>	<i>4 30,7</i>
<i>Μη ιανοπ. Ωράριο</i>			<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2 15,4</i>
<i>Επαγγελματική Ανασφάλεια</i>					
<i>Έλλειψη αναγν. Τον έργου μου</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>		<i>3 23,2</i>
<i>Σεξουαλική Παρενόχληση</i>					
<i>Κακές σχέσεις Με συναδέλφους</i>					
<i>Σύνολο</i>				<i>13</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Σύμφωνα με τα παραπάνω παρατηρούμε ότι τα σημαντικότερα προβλήματα στην εργασία είναι η κακή οργάνωση, και οι χαμηλές οικονομικές αποδοχές με ποσοστό 30,7% ακολουθεί τα πρόβλημά της έλλειψης αναγνώρισης του έργου τους με ποσοστό 23,2% και τέλος το μη ικανοποιητικό ωράριο με ποσοστό 15,4%.

Στην ερώτησή μας, με ποιον τρόπο έχετε προσληφθεί στην εργασία σας, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 4.11

Τρόποι πρόσληψης στην εργασία.

<i>Τρόποι</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Πρόσληψης</i>	<i>Ιατρ.προσ.</i>	<i>Διοικ.προσ.</i>	<i>Νοσ.προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>		<i>%</i>
<i>Με Διαγωνισμό</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>54,5</i>
<i>Με Επιλογή</i>		<i>1</i>	<i>3</i>		<i>4</i>	<i>36,4</i>
<i>Μέσω Αγγελίας</i>						
<i>Μέσω Γνωριμιών</i>			<i>1</i>		<i>1</i>	<i>9,1</i>
<i>Σύνολο</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>11</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 54,5% των εργαζομένων γυναικών έχουν προσληφθεί με διαγωνισμό. Ακολουθεί το 36,4% των εργαζομένων γυναικών οι οποίες έχουν προσληφθεί με επιλογή. Και τέλος το 9,1% το οποίο έχει προσληφθεί μέσω κάποιων γνωριμιών.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου μας η οποία αφορά το κατά πόσο το επάγγελμα που ασκείται από την ερωτηθείσα ήταν επιλογή της αρέσκειάς της ή επιλογή ανάγκης, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 4.12

Αρέσκειας ή ανάγκης.

Προσωπική Επιλογή	αριθμ.γυν.				Σύνολο	Ποσοστό %
	ιατρ.προσ.	Διοικ.προσ.	Νοσ.προσ.	Βοηθ.προσ.		
<i>Ναι</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>		<i>4</i>	<i>36,4</i>
<i>Όχι</i>		<i>1</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>63,6</i>
<i>Σύνολο</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>11</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το 63,6% των γυναικών αυτών ασκούν αυτό το επάγγελμα για λόγους κάλυψης των αναγκών τους και το 36,4% των γυναικών αυτών ασκούν αυτό το επάγγελμα, γιατί το έχουν επιλέξει. (Σύμφωνα με στοιχεία της έρευνας επίσης).

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου μας που αφορά την συνεργασία των γυναικών με το υπόλοιπο προσωπικό του Ιδρύματος δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 4.13

Ποιότητα συνεργασίας μέσα στο Ίδρυμα.

<i>Προσωπική Επιλογή</i>	<i>αριθμ.γυν. Ιατρ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αριθμ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Άριστη</i>				1	1	9,1
<i>Ικανοποιητική</i>	1	2	6		9	81,8
<i>Μέτρια</i>		1			1	9,1
<i>Σύνολο</i>	1	3	6	1	11	100

Πηγή : Ιδία έρευνα.

Παρατηρούμε ότι 81,8% κρίνουν ικανοποιητική την συνεργασία τους με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος ακολουθεί το 9,1% του δείγματος το οποίο κρίνει την συνεργασία μέσα στο ίδρυμα άριστη καθώς και το υπόλοιπο 9,1% το οποίο κρίνει την συνεργασία του με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος μέτρια.

Στην ερώτησή μας εάν γίνονται τυχόν διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην υπηρεσία βγάλαμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 4.14

Διακρίσεις μεταξύ ανδρών – γυναικών.

<i>Γίνονται</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Διακρίσεις</i>	<i>Ιατρ.προσ.</i>	<i>Διοικ.προσ.</i>	<i>Νοσ.προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>		<i>%</i>
<i>Ναι</i>						
<i>Όχι</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>11</i>	<i>100</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>11</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε σύμφωνα με την έρευνα ότι 100% δεν γίνονται διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην υπηρεσία, του Κ.Υ. Μελιγαλά.

Κ.Υ. Πύλου

Πίνακας 5.1

*Το σύνολο εργαζομένων ανδρών – γυναικών
Του Κ.Υ. Πύλου και το ποσοστό
Αναλογίας τους ανά κατηγορία
Προσωπικού.*

<i>Κατηγορίες Προσωπικού</i>	<i>Άντρες</i>		<i>Γυναίκες</i>		<i>Σύνολο Προσωπικού</i>
	<i>Αριθμός</i>	<i>%</i>	<i>Αριθμός</i>	<i>%</i>	
<i>Ιατρικό</i>	3	60%	2	40%	5
<i>Νοσηλευτικό</i>			12	100%	12
<i>Διοικητικό</i>	1	50%	1	50%	2
<i>Βοηθητικό</i>	2	50%	2	50%	4
Σύνολο	6	26,1%	17	73,9%	23

Πηγή : Ιδία έρευνα.

Παρατηρούμε ότι στο σύνολο των εργαζομένων του Κ.Υ. Πύλου που είναι 23 άτομα, το 73,9% είναι γυναίκες έναντι του 26,1% που είναι άντρες. Βλέπουμε σύμφωνα με τα παραπάνω ότι οι γυναίκες ξεπερνούν τους άνδρες περίπου στο τριπλάσιο.

Στην 1^η ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την ηλικία των εργαζομένων δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 5.2

Ηλικιακή κατανομή.

<i>Ηλικίες</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>αριθμ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
	<i>Ιατρ.προσ.</i>	<i>Διοικ.προσ.</i>	<i>Νοσ.προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>		<i>%</i>
<i>20 – 30</i>			<i>1</i>		<i>1</i>	<i>12,5%</i>
<i>30 – 40</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>		<i>4</i>	<i>50%</i>
<i>40 – 50</i>			<i>2</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>37,5%</i>
<i>50 + άνω</i>						
<i>Δ.Γ. / Δ.Α.</i>						
<i>Σύνολο</i>					<i>8</i>	

Πηγή : Ιδία έρευνα.

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν τα ερωτηματολόγια ήταν ηλικίας 30 – 40 ετών, με ποσοστό 50%, ακολουθούν οι γυναίκες ηλικίας 40 – 50 ετών με ποσοστό 37,5% και τέλος 20 – 30 ετών με ποσοστό 12,5% επί του συνόλου του δείγματος.

Στην 2^η ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 5.3

Οικογενειακή κατάσταση.

<i>Οικογ. Καταστ.</i>	<i>αρ. γυν. Ιατρ.πρ.</i>	<i>αρ. γυν. Νοσ.πρσ.</i>	<i>αρ. γυν. Διοικ.πρσ.</i>	<i>αρ. γυν. Βοηθ.πρσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Παντρεμένη</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>87,5%</i>
<i>Χήρα</i>						
<i>Διαζευγμένη</i>						
<i>Άγαμη μητ.</i>						
<i>Άγαμη</i>		<i>1</i>			<i>1</i>	<i>12,5%</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>8</i>	<i>100%</i>

Πηγή: Ίδια έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που απάντησαν τα ερωτηματολόγια είναι παντρεμένες, με ποσοστό 87,5% και ακολουθούν οι άγαμες με ποσοστό 12,5%.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης τους έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 5.4

Μορφωτικό επίπεδο γυναικών εργαζομένων στο Κ.Υ.Πύλου.

<i>Επίπεδο Εκπαιδ.</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ.</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>ΥΕ</i>				<i>1</i>	<i>1</i>	<i>12,5</i>
<i>ΔΕ</i>		<i>4</i>	<i>1</i>		<i>5</i>	<i>62,5</i>
<i>ΤΕ</i>		<i>1</i>			<i>1</i>	<i>12,5</i>
<i>ΠΕ</i>	<i>1</i>				<i>1</i>	<i>12,5</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>8</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι στο σύνολο του δείγματος το 62,5% είναι ΔΕ, ακολουθούν με το ίδιο ποσοστό 12,5% οι απόφοιτοι ΥΕ και ΠΕ. Στην επόμενη ερώτησή μας, εάν πιστεύουν ότι έχει σχέση η εργασία που προσφέρουν με τη μόρφωσή τους, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 78,9% πιστεύει ότι η εργασία που προσφέρει σχετίζεται άμεσα με τις γνώσεις του. Ενώ το 21,1% υποστηρίζει ότι δεν έχει σχέση η μόρφωσή του με το αντικείμενο της εργασίας του και ότι η κατάρτισή του, έγινε μέσα στο ίδιο το ίδρυμα.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά τα χρόνια υπηρεσίας των ερωτηθέντων γυναικών έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 5.5

Έτη υπηρεσίας.

<i>Χρόνια Υπηρες.</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ.</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.πρσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοηθ.πρσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>1 – 5</i>		<i>1</i>			<i>1</i>	<i>12,5</i>
<i>5 – 10</i>	<i>1</i>	<i>3</i>		<i>1</i>	<i>5</i>	<i>62,5</i>
<i>Περ. από 10</i>		<i>1</i>	<i>1</i>		<i>2</i>	<i>25</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>8</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που είναι 62,5% έχουν 5 – 10 χρόνια υπηρεσίας, ακολουθούν οι γυναίκες που έχουν περισσότερα από 10 χρόνια στην υπηρεσία με ποσοστό 25% και τέλος οι γυναίκες που έχουν 1 – 5 χρόνια στην υπηρεσία με ποσοστό 12,5% επί του συνόλου του δείγματος.

Στην ερώτησή μας εάν αμείβονται από την υπηρεσία τους ή προσφέρουν εθελοντικό έργο είχαμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 5.6

Αμειβόμενη ή εθελοντική εργασία.

<i>Αμοιβ. ή Εθελ. εργ.</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ.</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Ναι, αμοιβ.</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>8</i>	<i>100</i>
<i>Όχι, εθελ.</i>						
<i>Σύνολο</i>					<i>8</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Όλες οι γυναίκες που εργάζονται στο Κ.Υ. Πύλου σύμφωνα με το δείγμα αμείβονται.

Στην ερώτηση που αφορά τις μηνιαίες τους αποδοχές έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 5.7

Μηνιαίων αποδοχών.

<i>Μηνιαίες Αποδοχές</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοιθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Λιγότερο από 150.000</i>						
<i>150.000 με 250.000</i>		4	1	1	6	75
<i>250.000 με 400.000</i>	1	1			2	25
<i>400.000 και άνω</i>						
<i>Δ.Γ. / Δ.Α.</i>						
<i>Σύνολο</i>					8	100

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών, το οποίο είναι 75% αμείβεται με 150.000 – 250.000 μηνιαίως, ακολουθεί το υπόλοιπο 25% το οποίο αμείβεται με 250.000 – 400.000 μηνιαίως.

Στην ερώτηση 10 του ερωτηματολογίου που αφορά το κατά πόσο είναι ικανοποιημένες από το είδος της εργασίας τους, έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 5.8

Ικανοποίηση από την εργασία.

<i>Ικανοπ.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Εργασίας</i>	<i>Ιατρ.πρ</i>	<i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>Ναι</i>	<i>1</i>	<i>4</i>		<i>1</i>	<i>6</i>	<i>75</i>
<i>Όχι</i>						
<i>Ουδέτερη</i>		<i>1</i>	<i>1</i>		<i>8</i>	<i>25</i>
<i>Δεν απαντώ</i>						
<i>Σύνολο</i>					<i>8</i>	<i>100</i>

Πηγή : ίδια έρευνα

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών 75% είναι ικανοποιημένες από την εργασία τους, ενώ ένα 25% είναι ουδέτερο.

Στην ερώτηση εάν έχουν συμμετάσχει τα τελευταία 2 χρόνια σε διάφορες δραστηριότητες η έρευνα έδειξε ότι:

Πίνακας 5.9

Συμμετοχή σε δραστηριότητες.

<i>Δραστηριότητες</i>	<i>αρ.γυν. Ιατρ.πρ</i>	<i>αρ.γυν. Νοσ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Διοικ.προσ.</i>	<i>αρ.γυν. Βοηθ.προσ.</i>	<i>Σύνολο γυναικών</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Παρακ/ση Σεμιναρίων</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>		<i>3</i>	<i>37,5</i>
<i>Εισήγηση σε Συνέδρια</i>	<i>1</i>				<i>1</i>	<i>12,5</i>
<i>Συγγραφή Άρθρων/Βιβλίου</i>						
<i>Διδασκαλία Σε ΙΕΚ/ΤΕΙ</i>						
<i>Σύνολο</i>					<i>4</i>	<i>50</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε σύμφωνα με τα παραπάνω ότι το 37,5% του δείγματος έλαβε μέρος σε παρακολούθηση σεμιναρίων, το 12,5% του δείγματος έλαβε μέρος σε εισήγηση σε συνέδριο – συμπόσιο – ημερίδα ενώ το υπόλοιπο 50% του δείγματος δεν έλαβε μέρος σε καμιά από τις παραπάνω δραστηριότητες.

Στην ερώτησή μας ποια θεωρείται σημαντικότερα προβλήματα στην εργασία σας, όπου οι ερωτηθέντες είχαν τη δυνατότητα πολλαπλής επιλογής η έρευνα έδειξε τα εξής:

Πίνακας 5.10

Προβλήματα στην εργασία

<i>Εργασ.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Προβλήμ.</i>	<i>Ιατρ.πρ</i>	<i>Νοσ.προσ.</i>	<i>Διοικ.προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>Κακή Οργάνωση</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>1</i>		<i>6</i>	<i>33,3</i>
<i>Χαμηλές Αποδοχές</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>27,9</i>
<i>Μη ικαν. Ωράριο</i>		<i>1</i>			<i>1</i>	<i>5,5</i>
<i>Επαγγελμ. Ανασφάλεια</i>						
<i>Έλλειψη Αναγνώρ. έργου</i>		<i>2</i>	<i>1</i>		<i>3</i>	<i>16,8</i>
<i>Σεξουαλική Παρενόχληση</i>		<i>1</i>			<i>1</i>	<i>5,5</i>
<i>Κακές σχέσεις Με συναδέλφους</i>		<i>2</i>			<i>2</i>	<i>11</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>18</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία Έρευνα

Σύμφωνα με τα παραπάνω παρατηρούμε ότι τα σημαντικότερα προβλήματα στην εργασία είναι η κακή οργάνωση και οι χαμηλές οικονομικές αποδοχές με ποσοστά 33,3% και 27,9% αντίστοιχα, ακολουθεί το πρόβλημα της έλλειψης αναγνώρισης του έργου τους με ποσοστό 16,8% ύστερα με ποσοστό 11% το πρόβλημα των κακών σχέσεων με τους υπόλοιπους συναδέλφους και τέλος με το ίδιο ποσοστό 5,5% τα προβλήματα του μη ικανοποιητικού ωραρίου και η σεξουαλική παρενόχληση.

Στην ερώτηση με ποιο τρόπο έχετε προσληφθεί στην εργασία σε, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 5.11

Τρόποι πρόσληψης στην εργασία.

<i>Τρόπος</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Πρόσληψ.</i>	<i>Ιατρ.πρ</i>	<i>Νοσ.προσ.</i>	<i>Διοικ.προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>Με Διαγωνισμό</i>	<i>1</i>		<i>1</i>		<i>2</i>	<i>25</i>
<i>Με Επιλογή</i>		<i>1</i>			<i>1</i>	<i>12,5</i>
<i>Μέσω Αγγελίας</i>						
<i>Μέσω Γνωριμιών</i>		<i>4</i>		<i>1</i>	<i>5</i>	<i>62,5</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>8</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων, 62,5%, έχουν προσληφθεί μέσω κάποιων γνωριμιών. Ακολουθεί το 25% των εργαζομένων γυναικών οι οποίες έχουν προσληφθεί με διαγωνισμό. Τέλος το 12,5% των γυναικών έχει προσληφθεί με επιλογή.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου η οποία αφορά το κατά πόσο το επάγγελμα που ασκείται από την ερωτηθείσα ήταν επιλογή της αρέσκειας της ή επιλογή ανάγκης, δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 5.12

Αρέσκεια ή ανάγκης.

<i>Επιλογή</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Προσωπική</i>	<i>Ιατρ.πρ.</i>	<i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>Ναι.</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>1</i>		<i>5</i>	<i>62,5</i>
<i>Όχι</i>		<i>2</i>		<i>1</i>	<i>3</i>	<i>37,5</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>8</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα

Παρατηρούμε ότι το 62,5% ασκούν αυτό το επάγγελμα γιατί το έχουν επιλέξει και το 37,5% για λόγους κάλυψης των αναγκών τους χωρίς πραγματικά να το ήθελαν.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την συνεργασία των γυναικών με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος δόθηκαν οι εξής απαντήσεις:

Πίνακας 5.13

Ποιότητα συνεργασίας μέσα στο Ίδρυμα.

<i>Ποιότητα</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Συνεργασ.</i>	<i>Ιατρ.πρ</i>	<i>Νοσ.προσ.</i>	<i>Διοικ.προσ.</i>	<i>Βοηθ.προσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>Άριστη</i>						
<i>Ικανοποιητ.</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>75</i>
<i>Μέτρια</i>		<i>2</i>			<i>2</i>	<i>25</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>8</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ίδια έρευνα

Παρατηρούμε ότι τα μεγαλύτερο ποσοστό 75% των γυναικών κρίνουν, ικανοποιητική τη συνεργασία τους με το υπόλοιπο προσωπικό του ιδρύματος ενώ το 25% του δείγματος τη θεωρεί μέτρια.

Στην ερώτηση εάν γίνονται διακρίσεις μεταξύ ανδρών – γυναικών στην υπηρεσία τους βγάλαμε τα εξής αποτελέσματα:

Πίνακας 5.14

Διακρίσεις μεταξύ ανδρών – γυναικών.

<i>Γίνονται</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>αρ.γυν.</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>Ποσοστό</i>
<i>Διακρίσεις</i>	<i>Ιατρ.πρ.</i>	<i>Νοσ.πρσ.</i>	<i>Διοικ.πρσ.</i>	<i>Βοηθ.πρσ.</i>	<i>γυναικών</i>	<i>%</i>
<i>Ναι</i>	<i>1</i>				<i>1</i>	<i>12,5</i>
<i>Όχι</i>		<i>5</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>87,5</i>
<i>Σύνολο</i>					<i>8</i>	<i>100</i>

Πηγή : Ιδία έρευνα.

Παρατηρούμε σύμφωνα με την έρευνα ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών, 87,5% πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ αυτών και των ανδρών. Ενώ ένα ποσοστό 12,5% πιστεύει ότι υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ ανδρών – γυναικών.

Συμπεράσματα

Μέσα από την εργασία μας, οδηγούμαστε σε συμπεράσματα, και διαπιστώσεις, τα οποία ταυτίζονται με τον αρχικό μου στόχο, ότι οι γυναίκες υπερτερούν συντριπτικά στην παροχή υπηρεσιών υγείας, έναντι των ανδρών, μέσα από την έρευνά μας και καταλήγουμε στα εξής:

Ότι οι γυναίκες έχουν μπει στον εργασιακό τομέα και απασχολούνται επαγγελματικά είναι ηλικίας έως 50 + άνω πράγμα που σημαίνει ότι οι γυναίκες έχουν μπει δυναμικά στο χώρο της παραγωγής προσφέροντας υπηρεσίες σε όσους τις χρειάζονται.

- Οι περισσότερες από αυτές είναι παντρεμένες γεγονός που δηλώνει υπευθυνότητα και συναίσθημα ευθύνης απέναντι στις υποχρεώσεις της ζωής τους και στην οικογένειά τους.
- Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα στην εργασία τους. Τα κυριότερα από αυτά είναι το πρόβλημα της κακής οργάνωσης, των χαμηλών αποδοχών, της έλλειψης αναγνώρισης του έργου τους καθώς και το μη ικανοποιητικό ωράριο.
- Η άσκηση αυτού του επαγγέλματος, στις μονάδες υγείας, ήταν προσωπική επιλογή. Τους αρέσει πραγματικά όπως υποστηρίζουν να φροντίζουν και να προσφέρουν στο συνάνθρωπό, γιατί προσφέροντας νοιώθουν ικανοποίηση και παράλληλα μπορούν με το μισθό τους να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των νοικοκυριών τους.
- Το μεγαλύτερο μέρος των απαντήσεων της έρευνας υποστηρίζει ότι οι γυναίκες νοσηλεύτριες διαθέτουν από τη φύση τους τα ανάλογα προσόντα τα οποία ικανοποιούν τις ανάγκες του επαγγέλματος. Αυτές σε αντίθεση με τους άνδρες είναι ευαίσθητες, υπομονετικές, προστατευτικές και για αυτούς τους λόγους μπορούν να παρέχουν φροντίδα και να αποδίδουν σαν φορείς φροντίδας πολύ καλύτερα από έναν άνδρα. Ένα πολύ μικρό ποσοστό, αντίθετα, υποστηρίζει ότι λόγω προκατάληψης παλιότερων χρόνων και λόγω κατεστημένου έχει καθιερωθεί η φροντίδα να παρέχεται από γυναίκες (αδελφές) σε όλους όσους έχουν ανάγκη. Συνεπώς, όπως υποστηρίζει αυτό το μικρό ποσοστό οι άνδρες θεωρούν αυτό το είδος της εργασίας υποτιμητικό και καθαρά γυναικείο, γι' αυτό ζούμε σε μια ανδροκρατική κοινωνία όπου η γυναίκα μαθαίνει μέσα από την οικογένεια της ότι πρέπει να προσφέρει και να φροντίζει άτομα που την έχουν ανάγκη.
- Τέλος παρατηρούμε ότι στο σύνολο των εργαζομένων ανδρών – γυναικών στις μονάδες υγείας που ερευνήσαμε που είναι 896 άτομα, το 30,6% είναι άνδρες και το 69,4% είναι γυναίκες. Βλέπουμε σύμφωνα με τα παραπάνω ότι οι γυναίκες είναι διπλάσιες (2,3) έναντι των ανδρών. Η μεγαλύτερη διαφορά εντοπίζεται στο νοσηλευτικό προσωπικό όπου οι γυναίκες είναι 50

φορές περισσότερες από τους άνδρες νοσηλευτές. Έτσι οδηγούμαστε στα αρχικά δεδομένα της εργασίας μας όπου διαπιστώσαμε από την έρευνα πολλά προβλήματα αλλά μπορούν και ανταπεξέρχονται στις απαιτήσεις της ζωής, χάρη στην προικησμένη τους φύση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΒΟΓΟΠΟΥΛΟΣ Δ., *Γύρω από τα προβλήματα της εργαζόμενης γυναίκας*, Αθήνα 1990.
2. ΓΕΤΙΜΗΣ Π. και ΓΡΑΒΑΡΗΣ Δ. (επιμ.), *Κοινωνικό κράτος και κοινωνική πολιτική: Η σύγχρονη προβληματική*, Θεμέλιο, Αθήνα 1994.
3. ΔΟΥΛΚΕΡΗ Τ., *Ισότητα των δύο φύλων*, Αθήνα 1991.
4. ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ Κ., «Οι γυναίκες ως φορείς φροντίδας», «Σημασία και επιδράσεις στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής», στο Ίδρυμα Σ. Καράγιωργα, *Διαστάσεις της κοινωνικής πολιτικής σήμερα*, Αθήνα 1991.
5. Της ίδιας «Φύλλο και φροντίδα: προβληματισμοί και αναθεωρήσεις στη σύγχρονη κοινωνική πολιτική» στο Ίδρυμα Σ. Καράγιωργα, *Διαστάσεις της κοινωνικής πολιτικής σήμερα*, Αθήνα 1991
6. ΠΑΝΤΕΛΙΔΟΥ-ΜΑΛΟΥΤΑ Μ., «Γυναικείο ζήτημα και κράτος πρόνοιας» στο συλλογ. Τόμο ΜΑΛΟΥΤΑΣ Θ, ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ Ι. (επιμ.), *Προβλήματα ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα*, Εξάνταις Αθήνα 1998.
7. ΣΤΑΣΙΝΟΠΟΥΛΟΥ Ο., *Κράτος πρόνοιας, Ιστορική εξέλιξη-Σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις*, Αθήνα 1992.
8. ΤΑΚΑΡΗ Ν., *Η κοινωνική και επαγγελματική θέση της σημερινής γυναίκας*, Αθήνα 1987.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΦΟΡΕΑΣ:

Η έρευνα που πραγματοποιούμε έχει αντικείμενο την γυναικεία απασχόληση στην παροχή της υγείας στον Νομό Μεσσηνίας. Παρακαλώ απαντήστε σε όλες τις ερωτήσεις βάζοντας x στο αντίστοιχο τετραγωνάκι. Οι απαντήσεις είναι ανώνυμες, και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για στατιστικούς λόγους.

1. Τι ηλικία έχετε;

20 - 30 [___]

30 - 40 [___]

40 - 50 [___]

50 + άνω [___]

Δ.Γ. / Δ.Α [___]

2. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Παντρεμένη [___]

Χήρα [___]

Διαζευγμένη [___]

Άγαμη μητέρα [___]

Άγαμη [___]

3. Επίπεδο εκπαίδευσης.

Υ.Ε. [___]

Δ.Ε. [___]

Τ.Ε. [___]

Π.Ε. [___]

4. Εάν είστε Τ.Ε. είστε απόφοιτος ποιου τμήματος.

5. Εάν είστε Π.Ε. είστε απόφοιτος ποιου τμήματος.

6. Πόσα χρόνια έχετε στην Υπηρεσία;

1-5 [___]

5-10 [___]

περισσότερα από 10 [___]

7. Αμείβεστε από την Υπηρεσία σας ή προσφέρετε
εθελοντικό έργο;

Ναι, αμείβομαι [___]

Όχι, δουλεύω εθελοντικά [___]

8. Εάν Ναι, ποιες είναι οι μηνιαίες αποδοχές από την
εργασία σας;

Λιγότερο 150.000 [___]

150.000 - 250.000 [___]

250.000 - 400.000 [___]

400.000 + άνω [___]

Δ.Γ. / Δ.Α. [___]

9. Σε ποια κατηγορία προσωπικού ανήκετε;

Διοικητικό προσωπικό

Ιατρικό προσωπικό

Νοσηλευτικό προσωπικό

Βοηθητικό προσωπικό

10. Είστε ικανοποιημένη από το είδος της εργασίας σας:

Ναι

Όχι

Ουδέτερη

Δεν απαντώ

11. Εάν στην παραπάνω ερώτηση απαντήσατε Όχι, γιατί;

12. Έχετε πρόσφατα (τελευταία 2 χρόνια) συμμετάσχει σε δραστηριότητες, όπως:

Παρακολούθηση σεμιναρίων

Εισήγηση σε συνέδρια - συμπόσια - ημερίδες

Συγγραφή άρθρου ή βιβλίου

Διδασκαλία σε Ι.Ε.Κ. ή Τριτοβάθμια Ιδρύματα

13. Ποια θεωρείται σημαντικότερα προβλήματα στην εργασία σας;

(έχετε τη δυνατότητα πολλαπλής επιλογής)

Κακή οργάνωση

Χαμηλές οικονομικές αποδοχές

Μη ικανοποιητικό ωράριο

Επαγγελματική ανασφάλεια

Ελλειψη αναγνώρισης του έργου μου

Σεξουαλική παρενόχληση

Κακές σχέσεις με συναδέλφους

14. Με ποιο τρόπο έχετε προσληφθεί στην εργασία σας;

Με διαγωνισμό

Με επιλογή

Μέσω αγγελίας

Μέσω κάποιων γνωριμιών

15. Πιστεύετε ότι έχει σχέση η εργασία που προσφέρετε με τη μόρφωσή σας;

Ναι

Όχι

16. Το να ασκείτε αυτό το επάγγελμα, ήταν θέμα δική σας επιλογής;

(δηλαδή το θέλατε πραγματικά;)

Ναι, γιατί _____

Όχι, γιατί _____

17. Πως κρίνετε τη συνεργασία σας, με το υπόλοιπο προσωπικό του Ιδρύματος;

Άριστη [___]

Ικανοποιητική [___]

Μέτρια [___]

18. Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην υπηρεσία σας;

Ναι [___]

Όχι [___]

19. Εάν απαντήσατε Ναι, τι είδους;

20. Οι γυναίκες ως γνωστό υπερτερούν συντριπτικά στον τομέα αυτό έναντι των ανδρών. Σε τι αποδίδετε αυτό το γεγονός;
