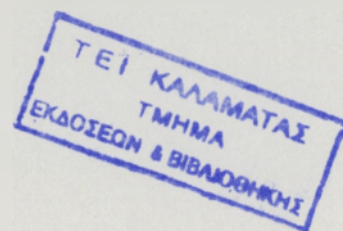




ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

“Ο ΗΓΕΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟΝ
ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ”.

Σπουδάστριες: Ελευθεροπούλου Παρασκευή
Σουσουγιάννη Μαρία

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Καστανιώτη Αικατερίνη

Καλαμάτα 2010

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την Κα Καστανιώτη Αικατερίνη, καθηγήτρια του τμήματος Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας, που ήταν και η επόπτρια αυτής της εργασίας, για την πολύτιμη καθοδήγηση που μας προσέφερε σε όλη την πορεία της.

Ακόμα, αισθανόμαστε την ανάγκη να ευχαριστήσουμε ιδιαίτερα την οικογένειά μας, για την υποστήριξη και την υλομονή που έδειξαν, σε όλο το χρονικό διάστημα εκπόνησης της παρούσας μελέτης.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στις αρχές του 21^{ου} αιώνα, έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στην αγορά εργασίας. Αν και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών προοδεύει ολοένα, ωστόσο η αγορά εργασίας για τις γυναίκες εξακολουθεί να αποτελεί ένα ιδιαίτερα εχθρικό μέρος. Μια σειρά από εμπόδια όπως διακρίσεις, αρνητικά στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις καθιστούν την επαγγελματική τους εξέλιξη δύσκολη. Παράγοντες όπως οι συνεχείς οργανωσιακές αλλαγές και φαινόμενα όπως η σεξουαλική παρενόχληση εμποδίζουν την γυναίκα να φτάσει στις υψηλά διευθυντικές θέσεις. Η παρούσα εργασία αναλύει τα εμπόδια αυτά και εξετάζει την άποψη των εργαζομένων για τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο του τομέα υγείας.

Λέξεις - κλειδιά: ανισότητα, γυάλινη οροφή, στερεότυπα, σεξουαλική παρενόχληση

Πίνακας περιεχομένων

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	1
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
Λέξεις - κλειδιά	2
Πίνακας περιεχομένων	3
Περιεχόμενα Πινάκων	5
Πίνακας Γραφημάτων	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	8
1.1 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΨΗΦΟΥ	8
1.2 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΑΝΑΛΦΑΒΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ	10
1.3 Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΗΜΕΡΑ	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ	14
2.1 Η Γυναίκα Και η Αγορά Εργασίας	14
2.2 Χαρακτηριστικά Εργατικού Δυναμικού	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : Ο ΔΡΟΜΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΠΥΡΑΜΙΔΑΣ	24
3.1 Γυάλινη Οροφή	24
3.1.1 Η λάθος "διάγνωση" και ο "λαβύρινθος"	25
3.1.2 Τα αίτια της γυάλινης οροφής	28
3.1.3 Ισορροπία οικογένειας- επαγγέλματος	29
3.2 Αντιμετώπιση Της Γυάλινης Οροφής	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ 21^{οο} ΑΙΩΝΑ	34
4.1 ΤΑ Στερεότυπα Ναρκοθετούν Την Πορεία Των Γυναικών Προς Την Ηγεσία	34
4.2 Δυσκολίες Που Αντιμετωπίζουν Οι Γυναίκες Επαγγελματίες	36
4.3 Προφίλ Γυναικών Επιχειρηματιών	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	41
5.1 Προγράμματα ΕΣΠΑ	42
5.1.1 Γενικά στοιχεία –Στόχοι της πράξης	43
5.1.2 Θεσμικό πλαίσιο- Καθεστώς ενίσχυσης	44
5.1.3 Εξαιρέσεις	46
5.1.4 Ποσό και διάρκεια επιχορήγησης	47
5.1.5 Διαδικασία υπαγωγής στο πρόγραμμα	48
5.1.6 Όροι του προγράμματος- Τεκμηρίωση λειτουργίας	50
5.1.7 Πληρωμές δικαιούχων	51

5.2	Ιδιαιτερότητες της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας	52
5.3	Ρυθμοί ανάπτυξης και επιβίωσης της γυναικείας επιχείρησης	54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο : ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ		55
6.1	Νομικός Ορισμός Σεξουαλικής Παρενόχλησης	55
6.2	Εκλαϊκευμένη Επεξήγηση	57
6.3	Κατηγορίες Σεξουαλικής Παρενόχλησης	58
6.4	Η υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα	59
6.5	Στην Ευρώπη και Διεθνώς	65
6.6	Τα Οργανωσιακά Αίτια Της Σεξουαλικής Παρενόχλησης	66
6.6.1	Οργανωσιακό κλίμα στη σεξουαλική παρενόχληση	66
6.6.2	Εργασιακές συνθήκες	67
6.7	Οι Επιπτώσεις Της Σεξουαλικής Παρενόχλησης	67
6.8	Αντιμετώπιση Σεξουαλικής Παρενόχλησης	69
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο : ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ		73
7.1.	Μεθοδολογία	73
7.2	Έρευνα Και Στατιστική Ανάλυση	74
ΣΥΖΗΤΗΣΗ		90
Βιβλιογραφία		93
Α.ΞΕΝΗ		93
Β. ΕΛΛΗΝΙΚΗ		93
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΑΡΘΡΑ		94
Γ. ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ		95
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ		96

Περιεχόμενα Πινάκων

Η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας 2001/2005 _____	17
Ποσοστά γυναικών σε μονοψήφια επαγγέλματα _____	19
Ποσοστά γυναικών σε μονοψήφια επαγγέλματα για μισθωτές το 2005 _____	21
Μέσο μηνιαίο κόστος εργασίας σε δραστηριότητες και κατά φύλο _____	23
Πίνακας Κάλυψης Θέσεων ΟΑΕΔ _____	44
Μισθολογική Κλίμακα _____	76
Τμήματα Επιχείρησης _____	78
Ποσοστά Σεξουαλικής Παρενόχλησης _____	79
Τρεις Ευκαιρίες Συμμετοχής Σε Εκπαιδευτικά Προγράμματα _____	80
Εργασία Γυναικών Manager Ίση Με Των Ανδρών _____	81
Συναγωνισμός Γυναικών – Ανδρών Για Την Κάλυψη Υψηλών Θέσεων _____	82
Γυναίκα και διαπαιδαγώγηση των παιδιών της _____	83
Γυναικεία επιβολή κατά απαίτηση περίπτωσης _____	84
Φιλοδοξία Των Γυναικών Στον Επιχειρηματικό Κόσμο _____	85
Ανταγωνιστικότητα: Η επιτυχία στον επιχειρηματικό κόσμο _____	86
Επιμονή των γυναικών έναντι της επιτυχίας _____	87
Εκδήλωση Συναισθημάτων _____	88
Η θηλυκότητα όπλο για την επιτυχία _____	89

Πίνακας Γραφημάτων

Επαγγελματικό Προφίλ Δραστών	60
Χρονικός Προσδιορισμός Σεξουαλικής Παρενόχλησης	60
Αντίδραση Της Διοίκησης Απέναντι Στα Περιστατικά	61
Πίνακας Αξιολόγησης Μέτρων Της Σεξουαλικής Παρενόχλησης Στις Περιπτώσεις Που Λήφθηκαν	61
Πίνακας Αντιδράσεων Συναδέλφων Απέναντι Σε Περιστατικά Σεξουαλικής Παρενόχλησης	62
Πίνακας Διαχωρισμού Οικειοθελούς ή Μη Αποχώρησης Από Τον Χώρο Εργασίας Μετά Από Σεξουαλική Παρενόχληση	62
Αντιδράσεις Γυναικών Στη Σεξουαλική Παρενόχληση	63
Αποτελέσματα αντίδρασης	63
Σε Ποιους Εκμυστηρεύονται Το Περιστατικό Τα Θύματα	64
Κατανομή Φύλου'	74
Κατανομή ηλικίας	74
Μορφωτικό Επίπεδο Α	75
Μορφωτικό Επίπεδο Β	75
Ιδιωτικός – Δημόσιος	76
Μισθολογική Κλίμακα	77
Δια Βίου Εκπαίδευση – Σεμινάρια	77
Τμήματα Επιχείρησης	78
Φύλο Προϊσταμένου	79
Σύνολο Ερωτηθέντων Ίσες Ευκαιρίες Συμμετοχής Σε Εκπαιδευτικά Προγράμματα	80
Σύνολο Ερωτηθέντων Εργασία Γυναικών Που Διοικούν Ίση Με Των Ανδρών	81
Σύνολο Ερωτηθέντων Συναγωνισμός Γυναικών – Ανδρών Για Την Κάλυψη Υψηλών Θέσεων	82
Γυναίκα Και Διαπαιδαγώγηση Των Παιδιών Της	83
Σύνολο Ερωτηθέντων Γυναικεία Επιβολή Κατα Απαιτηση Περιστασης	84
Σύνολο Ερωτηθέντων "Φιλοδοξία Των Γυναικών Στον Επιχειρηματικό Κόσμο	85
Σύνολο Ερωτηθέντων "ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ: Η επιτυχία στον επιχειρηματικό κόσμο	86
Επιμονή των γυναικών έναντι της επιτυχίας	87
Εκδήλωση Συναισθημάτων	88
Σύνολο ερωτηθέντων Η θηλυκότητα όπλο για την επιτυχία	89

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με το πέρασμα του χρόνου παρατηρείται ότι η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας αυξάνεται όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και στις άλλες ανεπτυγμένες χώρες.

Όμως, παρά την υψηλή πανεπιστημιακή μόρφωση που κατέχουν πλέον οι γυναίκες, λίγες είναι αυτές που ανεβαίνουν στις ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας. Μια σειρά από αρνητικά στερεότυπα, εμπόδια, αρνητικές επιπτώσεις από τις διακρίσεις που αφορούν κυρίως την αντιμετώπιση τους από τις επιχειρήσεις, καθώς επίσης, το ηγετικό τους στυλ, τον ρόλο τους στις συνεχείς οργανωσιακές αλλαγές και η αντιμετώπιση φαινομένων όπως η σεξουαλική παρενόχληση είναι μερικά από τα αίτια που εμποδίζουν την είσοδο των γυναικών στην ηγεσία.

Στόχος αυτής της εργασίας με τίτλο «Ο ηγετικός ρόλος της γυναίκας στον τομέα της υγείας» είναι να αναλύσει αυτά τα αίτια που εμποδίζουν την γυναίκα να εξελιχθεί στο εργασιακό της περιβάλλον.

Η ανάλυση των θεμάτων που αναφέρθηκαν προκύπτουν κυρίως από τη βιβλιογραφική επισκόπηση καθώς και από εμπειρικά δεδομένα με ήδη υπάρχουσες έρευνες που διεξήχθησαν στην Ελλάδα.

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία, πραγματοποιήθηκε έρευνα μέσω ερωτηματολογίου στο νοσοκομείο Γιαννιτσών(δημόσιος τομέας) και στο Ιδιωτικό θεραπευτήριο Metropolitan, που σκοπό είχε να δείξει την άποψη των εργαζομένων για τις ίσες ευκαιρίες ανδρών – γυναικών και τις ικανότητες της γυναίκας στην ανάληψη καθηκόντων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

Είναι γνωστό ότι η θέση της γυναίκας, απ' τα αρχαία κείμενα, ακόμη και στη δημοκρατική Αθήνα, ήταν υποδεέστερη αυτής των ανδρών. Η κατάσταση αυτή διατηρείται για αιώνες, και μόλις το 19ο αιώνα οι γυναίκες αρχίζουν να διεκδικούν αγωνιστικά τη θέση που τους αξίζει σε όλα τα επίπεδα.

Οι αγώνες όμως αυτοί δεν επιφέρουν γρήγορα αποτελέσματα. Χρειάστηκαν πολλά χρόνια για να κερδίσει η γυναίκα τη θέση που έχει σήμερα.

1.1 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΨΗΦΟΥ

Το 1887 η «Εφημερίδα των Κυριών» ζητά ψήφο για την Ελληνίδα. Όμως το 1921 η κυβέρνηση του Δ. Γούναρη υπόσχεται ότι θα της δώσει ψήφο, πρόταση που ξεσηκώνει θύελλα αντιδράσεων στην Εθνοσυνέλευση. Το 1924 αποφασίζεται ότι οι γυναίκες μπορούν να έχουν το δικαίωμα ψήφου στην ηλικία των 30 ετών για τις δημοκρατικές εκλογές, με την προϋπόθεση ότι γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση, χωρίς να έχουν όμως το δικαίωμα του εκλέγεσθαι.

Στις 18 Μαρτίου του 1928 στο θέατρο Απόλλων γίνεται η πρώτη δημόσια συγκέντρωση γυναικών, οι οποίες ζητούν δικαίωμα ψήφου. Το 1930 διεξήχθη έρευνα στο γυναικείο πληθυσμό, για να διαπιστωθεί ποιες πληρούσαν τις προϋποθέσεις για να ψηφίσουν. Η έρευνα αυτή έφερε στο φως ένα μείζον πρόβλημα, ότι δηλ. το 70% των γυναικών άνω των 30 ετών ήταν αναλφάβητο.

Το 1934 καλούνται επιτέλους οι γυναίκες να ψηφίσουν στις δημοτικές εκλογές, δεν ψηφισαν όμως όλες λόγω του ότι πραγματικά επικρατούσαν αρνητικές κοινωνικές αντιλήψεις για τη γυναίκα εκείνη την εποχή και λόγω του αναλφαβητισμού.

Το 1945 η Πανελλήνια Επιτροπή της Εθνικής Απελευθέρωσης ψηφίζει ότι όλοι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν τα ίδια αστικά και πολιτικά δικαιώματα. Άρα, αναγνωρίζονται ίσως για πρώτη φορά τα ίσα πολιτικά δικαιώματα των δύο φύλων. Οι γυναίκες ψηφίζουν ισότιμα και εκλέγονται στο Εθνικό Συμβούλιο.

Σταθμός για την ισότητα είναι ο Νόμος 2159/1952¹ που δίνει στις γυναίκες το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι. Στο δε Σύνταγμα² του 1975³ ορίζεται πλέον ρητά ότι όλοι οι Έλληνες και όλες οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον Νόμου.

Μετά το Νόμο του 1952 εκλέγονται οι πρώτες γυναίκες βουλευτές όπως η Ελένη Σκούρα (Ελληνικός Συναγερμός), η Βιργινία Ζάννα (Κόμμα Φιλελευθέρων). Το 1956 έχουμε και την πρώτη γυναίκα που συμμετέχει στην Κυβέρνηση τη Λίνα Τσαλδάρη, όπου έγινε Υπουργός Κοινωνικής Πρόνοιας (ΕΡΕ)⁴. Την ίδια εποχή εκλέγεται και η πρώτη γυναίκα Δήμαρχος στην Κέρκυρα, η Μαρία Δεσύλα. Απ' το 1952 και μέχρι σήμερα και μετά τις προσπάθειες των γυναικών, 56 γυναίκες βουλευτές βρέθηκαν στην Ελληνική Βουλή.

¹ Ν 2159(Τεύχος Α' 177/ 02.07.1952)

² Σύνταγμα είναι ο θεμελιώδης νόμος επάνω στον οποίο βασίζεται η διαμόρφωση ολόκληρης της νομοθεσίας μιας χώρας όσον αφορά τα δικαιώματα και υποχρεώσεις του πολίτη, την οργάνωση, και βασικούς κανόνες λειτουργίας του κράτους και των θεσμών.

³ Σύνταγμα του 1975 (Τ.Α' 111/09.06.1975): Συντάχθηκε νέο σύνταγμα από την Πέμπτη Αναθεωρητική Βουλή και τέθηκε σε ισχύ στις 11 Ιουνίου 1975.

⁴ Εθνική Ριζοσπαστική Ένωση όπου δημιουργήθηκε στις 4 Ιανουαρίου 1945 από τον Κωνσταντίνο Καραμανλή με σκοπό να οδηγήσει την χώρα στην ατραπό του εκσυγχρονισμού. Η ληξιαρχική πράξη του τέλους της ΕΡΕ δόθηκε στις 4 Οκτωβρίου 1974.

1.2 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΑΝΑΛΦΑΒΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Η έρευνα του 1930 ανέδειξε ένα σημαντικό πρόβλημα, το οποίο έχρηζε περαιτέρω έρευνας, δηλαδή το μεγάλο ποσοστό αναλφαβητισμού της εποχής εκείνης που σε ικανό ποσοστό ισχύει μέχρι και σήμερα.

Μια ιστορική αναδρομή στα στοιχεία της εκπαίδευσης, δίνει απαντήσεις σ' αυτό το πρόβλημα. Σε παλαιότερους χρόνους οι κοινωνίες, σχεδόν όλων των χωρών, διαμόρφωσαν και θεσμοθέτησαν μια γυναίκα ικανή να εργάζεται μέσα στο σπίτι και έξω από αυτό αν υπήρχε ανάγκη αλλά, όχι μια γυναίκα ευφυή και μορφωμένη που θα μπορούσε να διεκδικήσει θέση στο οικονομικό γίγνεσθαι.

Το 19ο αι. οι γυναίκες αρχίζουν να διεκδικούν δικαιώματα στη μόρφωση, πλην όμως συναντούν μεγάλα εμπόδια. Σύμφωνα εξάλλου με αυτά που υποστήριξε ο Oscar Wilde «Οι γυναίκες είναι διακοσμητικό φύλο, και καμία δεν είναι μεγαλοφυΐα».⁵ Είναι γνωστό όμως ότι η ανάπτυξη ενός λαού, μιας κοινωνίας ή μιας μερίδας πληθυσμού, όπως είναι οι γυναίκες, έρχεται μέσα απ' τη μόρφωση, το δικαίωμα όμως στη μόρφωση το κέρδισαν οι γυναίκες σταδιακά.

Στην Ελλάδα για πρώτη φορά τα κορίτσια με το Νόμο 58 του 1834 μπορούσαν να φοιτήσουν στα Δημοτικά Σχολεία Αρρένων αν δεν υπήρχαν ιδιαίτερα σχολεία θηλέων. Με την εγκύκλιο όμως 4077/1852 η φοίτηση στα ίδια σχολεία αγοριών και κοριτσιών απαγορεύεται. Στα δημοτικά σχολεία θηλέων τα μαθήματα έπρεπε να 'ναι απλούστερα απ' αυτά που διδάσκονταν στα δημοτικά αρρένων.

⁵ Merlin Holland, Oscar Wilde «Η ζωή και το έργο του», Ψυχογιός, 2000

Το 1882 αντικατέστησαν το μάθημα της γυμναστικής με τη ραπτική και το εργόχειρο, ενώ το 1894 κατήργησαν τη γεωμετρία και τη φυσική πειραματική, γεγονός που δείχνει ότι τα κορίτσια τα προόριζαν για το ρόλο νοικοκυράς και συζύγου.

Μπορεί λοιπόν το 1834 να θεσμοθετήθηκε η υποχρεωτική εκπαίδευση, αλλά το είδος της εκπαίδευσης ήταν διαφορετικό ανάμεσα στα δύο φύλα, και τα ποσοστά φοίτησης των κοριτσιών ήταν μικρά με αποτέλεσμα τα ποσοστά του αναλφαβητισμού των γυναικών να παραμένουν σε μεγάλα επίπεδα.

Το 1840 και το 1842 προτείνεται η ίδρυση δημόσιων «Ελληνικών Σχολείων Κορασίδων», τα οποία ανοίγουν για τα κορίτσια το δρόμο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, προσπάθειες όμως που δεν έχουν αίσιο τέλος.

Τη λύση στο αδιέξοδο έδωσε η ιδιωτική πρωτοβουλία, με κυριότερο φορέα τη φιλεκπαιδευτική Εταιρεία και την ίδρυση Παρθεναγωγείων.⁶ Η φοίτηση όμως στα σχολεία αυτά ήταν υποβαθμισμένη σε σχέση με τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση των αγοριών και προετοίμαζε τη γυναίκα για σύζυγο και μητέρα και όχι στην αγορά εργασίας. Η προσέλευση μαθητριών σ' αυτά ήταν μικρή λόγω υψηλών διδάκτρων.

Η δυνατότητα επαγγελματικής σταδιοδρομίας την εποχή εκείνη για τις γυναίκες περιορίζεται στο επάγγελμα της δασκάλας. Η εκπαίδευση τους όμως και πάλι ήταν υποβαθμισμένη σε σχέση με αυτή των ανδρών.

Το 1861 αναγνωρίζεται με το Βασιλικό διάταγμα το Διδασκαλείο της Φιλεκπαιδευτικής Εταιρείας ως επίσημο Διδασκαλείο Θηλέων και έτσι αναγνωρίζεται και το επάγγελμα της γυναίκας δασκάλας επίσημα.

⁶ Το 1881 εκδίδεται διάταγμα με το οποίο καθορίζεται ο σκοπός των Παρθεναγωγείων και τα παιδαγωγικά μαθήματα που πρέπει να διδάσκονται. Οι υποψήφιες δασκάλες έπρεπε υποχρεωτικά να φοιτούν στις δύο ανώτερες τάξεις των Παρθεναγωγείων (Μπουζάκης Σ.- Τζήκας Χ., 1996, 197-198, 206, 236-237).

Αργότερα και μόλις στις αρχές του 20ου αιώνα, με το Διάταγμα του 1914 για την ίδρυση αστικών σχολείων κατοχυρώθηκε και το δικαίωμα διορισμού των πρώτων καθηγητριών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση η πρώτη φοιτήτρια εγγράφεται στη Σχολή Καλών Τεχνών το 1894, ενώ το Πανεπιστήμιο Αθηνών επιτρέπει την εγγραφή φοιτητριών το 1901. Παρά όμως τους νόμους που επιτρέπουν την πρόσβαση των γυναικών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, το σχολείο άλλοτε άμεσα και άλλοτε έμμεσα τόσο στο εξωτερικό όσο και στην Ελλάδα κατευθύνει τα κορίτσια, ώστε να δημιουργούν οράματα και φιλοδοξίες σύμφωνα με τις κοινωνικές αντιλήψεις και παραδοχές.

1.3 Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΗΜΕΡΑ

Τις τελευταίες δεκαετίες υπήρξε αλματώδης αύξηση των κοριτσιών κυρίως στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, παρ' όλα αυτά δεν υπήρξαν αξιόλογες αλλαγές στο χώρο εργασίας. Οι γυναίκες εξακολουθούν να εργάζονται σε θέσεις που παραδοσιακά έχουν οριστεί για αυτές και δεν ανέρχονται σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τις περισσότερες φορές.

Η Ελλάδα έχει επικυρώσει και τη Διεθνή Συνθήκη Εργασίας για τις ίσες αποδοχές στους άνδρες και στις γυναίκες για εργασία ίσης αξίας.⁷ Το 1979 επικυρώνει τη Συνθήκη των Ηνωμένων Εθνών για άρση των διακρίσεων κατά των γυναικών⁸.

⁷ Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156 κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν.Δ. 1576/85 (ΦΕΚ 94/Α/22-5-85)

⁸ Για τους σκοπούς της παρούσας Σύμβασης ο όρος «διακρίσεις κατά των γυναικών» αφορά κάθε διαχωρισμό, εξαίρεση ή περιορισμό που βασίζεται στο φύλο και που έχει σαν αποτέλεσμα ή σκοπό να διακυβεύσει ή να καταστρέψει τη με βάση την ισότητα ανδρών και γυναικών αναγνώριση, απόλαυση ή άσκηση από τις γυναίκες, ανεξαρτήτως της οικογενειακής τους κατάστασης, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και αστικό τομέα ή σε κάθε άλλο τομέα. [Ν. 1342/83 (Τ. Α' 39/ 1-4-1983)].

Από το 1981 όπου η Ελλάδα έγινε πλήρως μέρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (τότε ΕΟΚ)⁹ σέβεται όλες τις οδηγίες περί ισότητας των δύο φύλων. Η ψήφιση του νέου Οικογενειακού Δικαίου αναγνωρίζει στη γυναίκα και ακόμη περισσότερα δικαιώματα. Τέλος, μεγάλης σπουδαιότητας είναι ο Νόμος του 1999 και του 2000 όσον αφορά την ποσόστωση των γυναικών στις εκλογές.

⁹ Η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) ιδρύθηκε στις 25 Μαρτίου το 1957 με τη Συνθήκη της Ρώμης και μπήκε σε εφαρμογή το 1959. Ιδρυτικά μέλη της Κοινότητας είναι τα εξής έξι κράτη: Το Βέλγιο, η Γαλλία, η Δυτική Γερμανία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο και η Ολλανδία. Σε αυτά προστέθηκαν το 1973 η Μεγάλη Βρετανία, η Ιρλανδία και η Δανία. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα, ευθύς εξαρχής δημιουργήθηκε σε πρώτη φάση σε οικονομική ένωση των μελών της, με τη δημιουργία μιας κοινής αγοράς, όπου τα προϊόντα, τα κεφάλαια και οι άνθρωποι των χωρών - μελών της, θα μπορούν να κινούνται ελεύθερα, χωρίς διαβατήρια, χωρίς τελωνεία κλπ. Ο απώτερος όμως σκοπός της Ε.Ο.Κ. είναι το πέρασμα στην τελική φάση, που είναι η πολιτική ένωση των χωρών μελών της. Η Ελλάδα έγινε δεκτή σαν συνδεδεμένο μέλος με τη Συνθήκη των Αθηνών, που υπογράφηκε το 1961 και άρχισε να ισχύει από το 1962. Η πλήρης ένταξη της Ελλάδας θα γινόταν μόλις θα ήταν ώριμη να αναλάβει όλες τις υποχρεώσεις, που απορρέουν από τη συνθήκη της Ρώμης. Έτσι, στις 12 Ιουλίου 1975, η Ελλάδα ζήτησε την ένταξή της σαν το 10ο μέλος της Κοινότητας. Από τότε άρχισε μια μακρά περίοδος έντονων διαβουλεύσεων, συναντήσεων και διαπραγματεύσεων, που κράτησαν περίπου 3,5 χρόνια. Η τελική φάση των διαπραγματεύσεων ολοκληρώθηκε την 21η Δεκεμβρίου 1978. Υστερα από πέντε περίπου μήνες, ήτοι την 28η Μαΐου του 1979, υπογράφηκε στην Αθήνα η συμφωνία για την προσχώρηση της χώρας μας ως πλήρους μέλους της Ε.Ο.Κ. που επικυρώθηκε αργότερα και από τη Βουλή των Ελλήνων. Η συμφωνία αυτή έπρεπε να επικυρωθεί και από τα κοινοβούλια των 9 Κρατών-μελών. Έτσι, ολοκληρώνοντας όλο αυτό τον κύκλο, η Ελλάδα έγινε και τυπικά το 10ο μέλος της Κοινότητας την 1η Ιανουαρίου 1981. Όλα αυτά έγιναν σύμφωνα με τον προγραμματισμό και έτσι η χώρα μας σήμερα είναι πλήρες μέλος της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και άρχισε, στα μέτρα του δυνατού να απολαμβάνει τα αγαθά της Κοινότητας και να παίρνει δραστήρια μέρος - με τους εκπροσώπους της - τους ευρωβουλευτές, σε όλη τη ζωή και κίνηση της Κοινότητας.

(http://www.livepedia.gr/index.php/Ελλάδα_Ευρωπαϊκή_Ένωση)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Οι περισσότεροι γονείς προτιμούσαν το παιδί τους να είναι αγόρι αντί κορίτσι. Στο παρελθόν αυτό ήταν λογικό, λαμβανομένου υπόψη ότι ο κόσμος κέρδιζε το ψωμί του απασχολούμενος στους τομείς της γεωργίας και της κτηνοτροφίας όπου χρειάζονταν δυνατά εργατικά χέρια. Ακόμα ένα άτομο στην οικογένεια σήμαινε, περισσότερα έξοδα, ακόμα ένα στόμα να ταΐσεις. Στην περίπτωση όμως που το παιδί ήταν αγόρι σήμαινε ακόμα δυο χέρια να βοηθήσουν στη δουλειά. Στο παρελθόν η προτίμηση του αρσενικού από του θηλυκού ήταν καθαρά θέμα παραγωγικότητας.

2.1 Η Γυναίκα Και η Αγορά Εργασίας

Στις αρχές του 21^{ου} αιώνα, η θέση της γυναίκας στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από αντιφάσεις και αντιθέσεις. Οι αντιφάσεις και οι αντιθέσεις αυτές έγκειται στο γεγονός ότι ενώ έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στην αγορά εργασίας, η αύξηση αυτή δεν συνοδεύεται από μια ανάλογη μείωση των ανισοτήτων που επικρατούν στην αγορά εργασίας μεταξύ των δύο φύλων.

Αναλυτικότερα τα τελευταία χρόνια και παρά την αύξηση της ανεργίας, η εργασία των γυναικών αυξήθηκε σημαντικά σε όλες τις δυτικές κοινωνίες, συμπεριλαμβανομένης και της ελληνικής κοινωνίας, με αποτέλεσμα τη συνεχή και συνεπή παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η ανισότητα μπορεί να αποδοθεί επίσης και στις προκαταλήψεις που υπάρχουν στην ελληνική κοινωνία και οι οποίες είναι εντονότερες στην περιφέρεια, όπου

ουσιαστικά αποκλείουν την γυναίκα απ' την επιτυχία και δεν της παρέχουν τη δυνατότητα να αναπτύξει τις ικανότητες και τις δεξιότητές της. Αυτές οι προκαταλήψεις είναι βαθιά ριζωμένες και στις ίδιες τις γυναίκες ώστε να μην προσπαθούν να αναδείξουν τα προσόντα τους.

Η Ε.Ε. και κατά συνέπεια και η Ελλάδα διευκολύνει τις εργαζόμενες γυναίκες προκειμένου να ασκούν τα καθήκοντα τους ως μητέρες και σύζυγοι, εισάγοντας τη μερική απασχόληση. Αυτό εξυπηρετεί τη γυναίκα, πλην όμως την αποκλείει απ' την ισότιμη συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

Οι Ευρωπαϊκές χώρες σε αντίθεση με την Αμερική έχουν συνδέσει την παραγωγικότητα με τις ώρες παρουσίας στο χώρο εργασίας. Αυτό οδηγεί τη γυναίκα σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με του άνδρα, ο οποίος δεν επωμίζεται καμιά ή ελάχιστες ευθύνες του νοικοκυριού και απερίσπαστος επιδίδεται στην εργασία και στην εξέλιξη της καριέρας του.

Μπορούμε να πούμε, ότι για λόγους που συντηρούν την ανισότητα των δύο φύλων, παρατηρείται ότι οι συνθήκες δεν άλλαξαν τις τελευταίες δεκαετίες, αλλά οι γυναίκες παραμένουν στα κλασικά γι' αυτές επαγγέλματα, μειοψηφώντας σ' αυτά που κατ' εξοχήν είναι ανδρικά. Αυτό καταδεικνύει ότι οι προκαταλήψεις, η οικογένεια, το σχολείο, το πανεπιστήμιο τροφοδοτούν και συντηρούν μια κουλτούρα που θέλει τη γυναίκα να απασχολείται με την οικογένεια κυρίως και να σταδιοδρομεί σε ορισμένα επαγγέλματα, χωρίς να ανέρχεται εύκολα σε διευθυντικές θέσεις.

Παρ' όλο αυτά η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης δεν συνοδεύτηκε απ' την πολυπόθητη ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, οι ποικίλοι κοινωνικοί μηχανισμοί παραγωγής και αναπαραγωγής των στερεότυπων και των ανισοτήτων που παρατηρούνται ανάμεσα στα δύο φύλα, όχι μόνο δεν εξαφανίστηκαν,

αλλά έκαναν την εμφάνιση τους και νέες μορφές ανισότητας. Έτσι, στις ήδη γνωστές ανισότητες όπως: άνιση αμοιβή για ίση εργασία, δυσκολία στην επαγγελματική εξέλιξη και άνοδο στην ιεραρχία, διακρίσεις στους χώρους εργασίας, προστέθηκαν το αυξημένο ποσοστό ανεργίας των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες, αυξημένα ποσοστά υποαπασχόλησης, μειωμένη συμμετοχή των γυναικών σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους, που χαρακτηρίζονται ως ανδροκρατούμενοι και το πολύ μικρό ποσοστό αυτοαπασχόλησης και γυναικείας επιχειρηματικότητας

Η ανισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας εκδηλώνεται σε μια σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος ή το είδος της σύμβασης εργασίας (π. χ αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Παρατηρείται σε όλες τις οικονομίες, άλλες σε μεγαλύτερο και άλλες σε μικρότερο βαθμό, ή κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, στους κλάδους και στα είδη σύμβασης εργασίας. Έτσι ώστε άλλοι να είναι ανδροκρατούμενοι και άλλοι γυναικοκρατούμενοι ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άνδρες ή οι γυναίκες εργαζόμενοι σε αυτούς.

2.2 Χαρακτηριστικά Εργατικού Δυναμικού

Στις τελευταίες δεκαετίες η κατάσταση των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας έχει αλλάξει, όχι όμως σε τόσο μεγάλη έκταση όσο θα περίμενε κανείς ή όσο έχει αλλάξει σε άλλες χώρες. Δεκαπέντε χρόνια μετά από μια μελέτη, η θέση των γυναικών έχει διαφοροποιηθεί ελαφρώς προς το καλύτερο, αλλά όχι όσο αναμενόταν.

Το 2005 το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο του πληθυσμού είναι 51,4% έναντι 48,6% των ανδρών. Στον ενεργό πληθυσμό όμως οι γυναίκες είναι το 40,8%, ενώ οι άνδρες το 59,2%

Ο Πίνακας 1 δείχνει τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας απ' το 2001 μέχρι το 2005:

Πίνακας 1 : Η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας 2001/2005			
	2001	2003	2005
Ποσοστό γυναικών που εργάζονται	32,3%	34,8%	36,0%
Ποσοστό γυναικών στο εργατικό δυναμικό	38,9%	41,2%	42,3%
Ποσοστό γυναικών στους εργαζόμενους	32,6%	37,7%	33,4%
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	19,3%	19,4%	14,9%
Ποσοστό ανέργων γυναικών στην συνολική ανεργία	57,9%	62,5%	62,9%
Συμμετοχή γυναικών στην μακροχρόνια ανεργία	68,2%	X	76,6%
Δείκτης ποσοστού ανεργίας γυναικών προς την ανεργία ανδρών	2,1%	2,5%	2,4%

Πηγή : ΕΣΥΕ αδημοσίευτα στοιχεία 2005

Τα συμπεράσματα που εξάγονται είναι τα εξής :

1)Το ποσοστό των γυναικών που εργάζεται εμφανίζεται ελαφρώς αυξανόμενο από χρονιά σε χρονιά καθώς επίσης και το ποσοστό των γυναικών στον ενεργό πληθυσμό.

2)Το ποσοστό των γυναικών σε ανεργία το 2003 είχε τη μεγαλύτερη τιμή του 19,4% με μηδαμινή διάφορα από το 2001 όπου η τιμή του ήταν 19,3% ενώ το 2005 φαίνεται να υποχωρεί και να ανέρχεται σε 14,9%. Παρά τη μικρή αυτή μείωση και σύμφωνα με τη Eurostat¹⁰, το ποσοστό αυτό κατατάσσει την Ελλάδα στην τελευταία θέση της Ε.Ε. των 15 και σε μια απ' τις τελευταίες θέσεις των 25.

3)Το ποσοστό των γυναικών ανέργων στη συνολική ανεργία αυξάνεται το 2005 σε 62,9% από 62,5% που ήταν το 2003 και 57,9% που ήταν το 2001.

4)Η μακροχρόνια ανεργία φαίνεται να πλήττει περισσότερο τις γυναίκες το 2005, αφού το ποσοστό είναι 76,6% σε αντίθεση με το 68,2% του 2001.

5)Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών σε σχέση με το ποσοστό ανεργίας των ανδρών είναι μόνιμα διπλάσιο από αυτό των αντρών. Στο 2,1% το 2001, στο 2,5% το 2003 όπου εμφανίζει και την μεγαλύτερη τιμή του την τελευταία πενταετία ενώ το 2005 το ποσοστό είναι στο 2,4%.

¹⁰ Η Eurostat είναι μία Γενική Διεύθυνση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που βρίσκεται στο Λουξεμβούργο. Κύρια αρμοδιότητα της είναι να παρέχει στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στατιστικά δεδομένα για το επίπεδο που βρίσκεται η Ευρώπη και να προωθεί την εναρμόνιση των στατιστικών μεθόδων στα κράτη- μέλη τη Ευρωπαϊκής Ένωσης και των υποψήφιων χωρών.(<http://en.wikipedia.org/wiki/Eurostat>)

Η σύγκριση των στοιχείων του **Πίνακα 1** με τα στοιχεία παλαιότερης μελέτης¹¹ για τα έτη 1981, 1990, 2000 δεν δίνει ικανοποιητικά αποτελέσματα υπέρ των γυναικών, παρά την πενταετία που παρήλθε τότε.

Ο **Πίνακας 2** δείχνει τα ποσοστά των γυναικών σε μονοψήφια επαγγέλματα: (Τα παρακάτω στοιχεία αναφέρονται σε γυναίκες μισθωτές του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα αλλά και αυτοαπασχολούμενες)

Πίνακας 2 : Ποσοστά γυναικών σε μονοψήφια επαγγέλματα	
Μέλη βουλευτικών Σωμάτων, Ανώτερα στελέχη και διευθυντές	25,7%
Πρόσωπα σε επιστημονικά καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	47,8%
Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί	53,2%
Υπάλληλοι γραφείου	57,5%
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	50,2%
Γεωργοί, κτηνοτρόφοι, αλιείς δασοκόμοι	42,1%
Ειδικευμένοι τεχνίτες	9,1%
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων και μηχανημάτων	10,1%
Ανειδίκευτοι εργάτες	55,9%
Πρόσωπα μη δυνάμενα να ενταχθούν	9,7%

Πηγή: ΕΣΥΕ αδημοσίευτα στοιχεία 2005

¹¹ Petraki Kottis, A. and Ventoura Neokosmidi, Z.,(2004)

Σύμφωνα με τα στοιχεία της δομής της απασχόλησης των γυναικών (**Πίνακας 2**) φαίνεται ότι η συμμετοχή σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας παραμένει μικρή και κυμαίνεται στο 25,7%.

Η συμμετοχή όμως των γυναικών στα επιστημονικά και καλλιτεχνικά επαγγέλματα με ποσοστό 47,8% είναι μεγαλύτερη απ' τη συμμετοχή τους στην απασχόληση.

Επίσης διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες απασχολούνται σε ποσοστό άνω του 50% σε ειδικότητες τεχνολόγων και τεχνικών βοηθών 53,2%, υπάλληλων γραφείου 57,5%, πωλητών και ανειδίκευτων εργατών 55,9%, ενώ η συμμετοχή τους σ' αυτά που κατά την παράδοση θεωρούνται ανδρικά επαγγέλματα όπως οι χειριστές μηχανημάτων, είναι πολύ μικρή και κυμαίνεται στο 10,1%. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι απ' τις γυναίκες πτυχιούχους των θετικών ή τεχνολογικών επιστημών (Μηχανικοί ΑΕΙ) μόνο το 7,5% καταλαμβάνει διευθυντικές θέσεις.

Ο **Πίνακας 3** δίνει πληροφορίες για τις γυναίκες που εργάζονται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με υπαλληλική σχέση.

Πίνακας 3 : Ποσοστά γυναικών σε μονοψήφια επαγγέλματα για μισθωτές το 2005	
Μέλη βουλευτικών Σωμάτων, Ανώτερα στελέχη και διευθυντές	24,6%
Πρόσωπα σε επιστημονικά καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	51,1%
Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί	53,2%
Υπάλληλοι γραφείου	57,5%
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	50,2%
Γεωργοί, κτηνοτρόφοι, αλιείς δασοκόμοι	21,7%
Ειδικευμένοι τεχνίτες	9,0%
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων και μηχανημάτων	11,3%
Ανειδίκευτοι εργάτες	56,5%
Πρόσωπα μη δυνάμενα να ενταχθούν	9,6%

Πηγή: ΕΣΥΕ αδημοσίευτα στοιχεία 2005

Οι διαφορές που παρατηρούνται στους δυο πίνακες (**Πίνακας 2, 3**) και αφορούν γυναίκες που απασχολούνται με μισθό και κατέχουν διευθυντικές θέσεις μειώνονται ακόμα περισσότερο και φτάνουν σε ποσοστό 24,6%.

Τα δεδομένα αλλάζουν τελείως για γυναίκες πτυχιούχους θετικών ή τεχνολογικών επιστημών (Μηχανικοί ΑΕΙ) που διεκδικούν κοινές θέσεις. Σ' αυτήν την περίπτωση το ποσοστό μειώνεται από 24,6% στο 12,1%. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο μισθός των γυναικών υπολείπεται κατά πολύ αυτού των ανδρών, όπως διαπιστώνεται στον Πίνακα 4.

Ο Πίνακας 4 δείχνει το μέσο μηνιαίο κόστος εργασίας σε δραστηριότητες και κατά φύλο.

Πίνακας 4: Μέσο μηνιαίο κόστος εργασίας σε δραστηριότητες και κατά φύλο

Τομείς Οικ. δραστηριότητας	Άνδρες		Γυναίκες		Και τα 2 φύλα	
	Δ' τρίμηνο 2001	Δ' τρίμηνο 2005	Δ' τρίμηνο 2001	Δ τρίμηνο 2001	Δ' τρίμηνο 2001	Δ' τρίμηνο 2005
Πρωτογενής τομέας	1028	1353	873	1099	994	1280
Δευτερογενής τομέας	1506	1942	1217	1640	1447	1886
Τριτογενής τομέας	1686	2187	1359	1783	1532	1983
Σύνολο απασχολούμενων	1609	2081	1335	1761	1501	1949

Πηγή: ΕΣΥΕ αδημοσίευτα στοιχεία 2005

Από τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα διαπιστώνεται ότι το μέσο μηνιαίο κόστος εργασίας των ανδρών είναι περίπου κατά 300 Ευρώ μεγαλύτερο αυτού των γυναικών για προσφερόμενη εργασία ίσης αξίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: Ο ΔΡΟΜΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΠΥΡΑΜΙΔΑΣ

Η είσοδος των γυναικών τις τελευταίες δεκαετίες στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά και ειδικότερα αποτελούν το 40% του συνόλου του εργατικού δυναμικού¹². Αξίζει να αναφέρουμε ακόμη και ότι την περίοδο 1995-2000 οι γυναίκες κατέλαβαν το 85% των νέων θέσεων εργασίας με ταυτόχρονη αύξηση της εκπροσώπησης τους σε επαγγέλματα και ειδικότητες παραδοσιακά ανδροκρατούμενα. Επιπλέον, οι γυναίκες σήμερα εφοδιάζονται με περισσότερες γνώσεις και επαγγελματικές δεξιότητες απ' ότι στο παρελθόν.

Αν και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών προοδεύει ολοένα, ωστόσο η αγορά εργασίας για τις γυναίκες εξακολουθεί να αποτελεί ένα ιδιαίτερα εχθρικό μέρος.

Μια σειρά από εμπόδια όπως διακρίσεις, αρνητικά στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις καθιστούν την επαγγελματική τους εξέλιξη δύσκολη.

3.1 Γυάλινη Οροφή

Ο όρος «γυάλινη οροφή» από πολύ παλιά σήμαινε ότι οι γυναίκες για να ελιχθούν προς την κορυφή καλούνταν να αντιμετωπίσουν παγιωμένες προκαταλήψεις και ισχυρές εταιρικές παραδόσεις¹³, καθώς ο όρος αυτός τελικά δεν άργησε να καθιερωθεί. Εκτός απ' τον όρο «γυάλινη οροφή», κατά καιρούς έχουν προταθεί και άλλες εναλλακτικές

¹² (ΕΣΥΕ, Α' Τρίμηνο 2005)

¹³ Hymowitz Carol, Scellhardt D. Timothy (1986), «The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs», *The Wall Street Journal*, March 24.

ονομασίες για το συγκεκριμένο φαινόμενο, όπως «ολισθηρός στύλος», «προστατευτική ασπίδα», «φράγμα κορυφής». Η κοινή παραδοχή στην οποία βασίζονται όλοι οι αναλυτές στην ουσία είναι ότι το συγκεκριμένο φαινόμενο έχει να κάνει με την υπόεκπροσώπηση των γυναικών στα ανώτερα ιεραρχικά κλίμακα και δεν είναι αποτέλεσμα προσωπικής επιλογής ή αποτυχίας εκ μέρους των γυναικών, αλλά αποτέλεσμα κοινωνικών και διαρθρωτικών φραγμών που δημιουργούνται μέσα από άμεσες και έμμεσες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.

3.1.1 Η λάθος "διάγνωση" και ο "λαβύρινθος"

Παραπλανητικός ο όρος «γυάλινη οροφή» που κρατάει τις γυναίκες εκτός ηγεσίας. Βασίζεται σε λάθος «διάγνωση» και έβλαψε τις προσπάθειες «θεραπείας» με ανισότητας.

Όταν γίνει λάθος διάγνωση, τότε η θεραπευτική αγωγή είναι λανθασμένη και αναποτελεσματική. Αυτό έχει συμβεί εδώ και είκοσι χρόνια τώρα με τη «γυάλινη οροφή», όπως αποκαλείται το σταμάτημα της εξέλιξης της σταδιοδρομίας των γυναικών στελεχών ακριβώς πριν φτάσουν στην κορυφή της ηγεσίας εξαιτίας των εμποδίων, που ορθώνονται και καθιστούν άνιση την πρόοδο τους στην ιεραρχική κλίμακα, με ελάχιστες βέβαια εξαιρέσεις.

Ευτυχώς, «κάλιο αργά παρά ποτέ» ο λανθασμένος αυτός όρος που έχει παρερμηνεύσει τα συμπτώματα της ανισότητας και παραπλάνησε κάθε καλοπροαίρετη ως σήμερα προσπάθεια για την αποκατάσταση τους, επιτέλους διαγράφεται και με τη σωστή πλέον διάγνωση ότι οι δυσκολίες και τα εμπόδια είναι πλέον άλλοτε δεδομένα και άλλοτε μη προβλέψιμα, αντικαθίστανται με τον όρο «λαβύρινθος». Αφού άλλωστε, η διέλευση μέσω ενός λαβύρινθου δεν είναι για τις γυναίκες απαγορευτική. Αλλά είναι ιδιαιτέρως

πολύπλοκη, περίπλοκη, απρόβλεπτη και προϋποθέτει εξαιρετική εμμονή, υπομονή, έχει πωγωνίσματα και ενίοτε απαιτείται η ικανότητα να μπορούν να επιλύουν γρίφους.

Βέβαια πολλοί αναφέρουν ότι ο «λαβύρινθος» γνωστός στην αρχαία Ελλάδα σαν σύγχρονο σύμβολο εμπεριέχει την ιδέα ενός περίπλοκου ταξιδιού που οδηγεί σε έναν στόχο, που ωστόσο «αξίζει τον κόπο». Ο δρόμος δεν είναι κλειστός, για τις γυναίκες που φιλοδοξούν την κορυφή. Μόνο που είναι, περίπλοκες οι στροφές και τα εμπόδια, που ωστόσο, δεν τους αποτρέπουν την «επιτυχή έξοδο».

Υποστηρίζουν ότι εξαιτίας αυτής της λανθασμένης διάγνωσης της «γυάλινης οροφής» που έδινε την εικόνα της διαφανούς μεν, αλλά αδιαπέραστης οροφής που δεν επιτρέπει στις γυναίκες να φτάσουν στις αίθουσες των διοικητικών συμβουλίων και στο ανώτατο μάνατζμεντ, το πρόβλημα δεν αντιμετωπίστηκε στη ρίζα του. Στις ΗΠΑ παρά το τεράστιο πρόβλημα που έχουν σημειώσει διαχρονικά οι εργαζόμενες γυναίκες, μόλις τώρα το ποσοστό των γυναικών, που κατέχουν διευθυντικές θέσεις υπερβαίνει το 40%.

Στη Βρετανία καμία από τις μεγάλες εταιρίες δεν διοικήθηκε ποτέ από γυναίκα. Το 44% του εργατικού δυναμικού της χώρας αποτελείται από γυναίκες. Στα μέσα της δεκαετίας του 1980 οι γυναίκες στα χαμηλότερα διοικητικά κλιμάκια άγγιζαν το ποσοστό του 10%, σήμερα το ποσοστό αυτό φτάνει το 25%. Στο ανώτερο management το ποσοστό των γυναικών πέφτει στο 4%.¹⁴ Η εικόνα είναι παρόμοια και στις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε..

Όμως σήμερα οι καιροί άλλαξαν και η «γυάλινη οροφή» αποδεικνύεται τόσο λάθος, όσο δεν ήταν ποτέ. Την πρώτη διάψευση κάνουν οι γυναίκες εκείνες που

¹⁴ Large Martin, Saunders N.K Mark. (1995), «A decision-making model for analyzing how the glass ceiling is maintained: unblocking equal opportunities», *The International Journal of Career Management*, Vol.7, No 2, σελ. 21- 28.

απέκτησαν ηγετικό ρόλο σε επιχειρήσεις, πανεπιστήμια, κυβερνήσεις και αλλού. Το δεύτερο ψέμα είναι ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν ίση πρόσβαση τόσο κατά την πρόσληψη όσο και σε προαγωγές στις θέσεις του μεσαίου μάνατζμεντ. Επιπλέον, η διαφάνεια που υπαινίσσεται η «γυάλινη οροφή» είναι παραπλανητική, αφού τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όχι μόνο δεν είναι δυσδιάκριτα, αλλά ορατά και ογκώδη. Έτσι, καταλήγοντας στη σωστή διάγνωση πολλοί συγγραφείς αποφαινόμενοι ότι οι «γυναίκες δεν σταματούν στο προτελευταίο σκαλοπάτι πριν απ' τη κορυφή. Αυτό που συμβαίνει είναι ότι ένα σημαντικό ποσοστό τους εξαφανίζεται στα διάφορα επίπεδα ανόδου τους προς την κορυφή της διοικητικής ιεραρχίας»

Άλλες επιπτώσεις της «γυάλινης οροφής» είναι η αποτυχία αξιοποίησης στο έπακρο του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης, η αποτυχία ανάπτυξης των ταλέντων των γυναικών, η σπατάλη ανθρωποδύναμης, τα σημαντικά διαφυγόντα κέρδη, τα κόστη επαναπρόσληψης και εκπαίδευσης νέων εργαζόμενων στη θέση των γυναικών που έχουν αποχωρήσει, η αγανάκτηση και η απογοήτευση των γυναικών που μένουν στάσιμες με τελικές συνέπειες στην παραγωγικότητα και η απουσία ποικιλομορφίας στο εργατικό δυναμικό της επιχείρησης.¹⁵

Πολλά πλεονεκτήματα έχουν αποδοθεί κατά καιρούς στην ποικιλομορφία όπως η μείωση του κόστους προσωπικού, η μείωση των αποχωρήσεων και των αδικαιολόγητων απουσιών, η καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών, οι βελτιωμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και η μεγαλύτερη ευελιξία (Cook, 2004). Η ύπαρξη της «γυάλινης οροφής» περιορίζει τις ευεργετικές επιδράσεις της ποικιλομορφίας, καθώς ο μειωμένος αριθμός των

¹⁵ Schwartz N. Felice, (1989), «Management Women and the New Facts of life», *Harvard Business Review*, Vol.67, Issue 1, pg. 65- 76.

γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στερεί απ' την επιχείρηση μια πολύτιμη πηγή νέου ταλέντου (Ragins Belle Rose,1998/ Cook, 2004).

3.1.2 Τα αίτια της γυάλινης οροφής

Τα αίτια της «γυάλινης οροφής» στη διεθνή βιβλιογραφία χωρίζονται σε δύο κατηγορίες όπου αυτές είναι :

- οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων σε ατομικό επίπεδο
- τα οργανωσιακά και κοινωνικά αίτια.

Η πρώτη αιτία αφορά τις ουσιαστικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών όπως είναι οι δεξιότητες, ο χαρακτήρας, η ιδιοσυγκρασία που καθιστούν τους άνδρες πιο αποτελεσματικούς manager απ' τις γυναίκες συναδέλφους τους. Υπάρχουν δύο διαφορετικές εκδοχές που εξηγούν αυτές τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Η πρώτη εκδοχή βρίσκεται στην εξελεκτική ψυχολογία και την κοινωνιοβιολογία και διαφαίνεται μέσα από τις διαφορές αυτές σε εξελικτικό και γονιδιακό επίπεδο.¹⁶ Η δεύτερη εκδοχή βασίζεται στη διαδικασία της κοινωνικοποίησης από τα πρώτα χρόνια της ζωής του ατόμου που μεγαλώνει με διαφορετικά πρότυπα και παροτρύνεται να συμπεριφέρεται διαφορετικά.

Όσον αφορά τη δεύτερη κατηγορία δηλαδή τα οργανωσιακά και κοινωνικά αίτια, έχουν να κάνουν με την οργανωσιακή κουλτούρα. Σύμφωνα με την κατηγορία αυτή στις επιχειρήσεις αλλά και στους υπόλοιπους οργανισμούς παρατηρούνται συμπεριφορές προς τις γυναίκες που άμεσα ή έμμεσα εμποδίζουν την εξέλιξή τους και ιδιαίτερα την ανέλιξη

¹⁶ (Lempert, 1985/ Moir and Moir, 1998/ Browne, 1998/ Paton & Dempster, 2002)

τους στα ανώτερα κλιμάκια της εταιρικής ιεραρχίας. Η οργανωσιακή κουλτούρα είναι μία έννοια που χαρακτηρίζεται από μεγάλη ποικιλία ορισμών, για παράδειγμα «ένα σύνολο θεμελιωδών υποθέσεων που αναπτύσσει μία ομάδα ή ένας οργανισμός για να επιβιώνει στο περιβάλλον του», ή πιο απλά «ο τρόπος που γίνονται τα πράγματα εδώ». (Schein, 1985 / Deal & Kennedy, 1982).

Πολλοί ερευνητές πιστεύουν ότι η οργανωσιακή κουλτούρα δεν είναι ουδέτερη ως προς το φύλο. Αντίθετα, η σύσταση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης διαμορφώνει σε μεγάλο βαθμό την οργανωσιακή κουλτούρα. Συγκεκριμένα, όταν σε έναν οργανισμό υπάρχουν περισσότεροι άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες ή το αντίστροφο, τότε ο οργανισμός τείνει να υιοθετεί μια μορφή εταιρικής κουλτούρας που ευνοεί το κυρίαρχο φύλο. (Jackson, 2001)

3.1.3 Ισορροπία οικογένειας- επαγγέλματος

Αν και τα άτομα περνούν το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας τους στο εργασιακό περιβάλλον, ωστόσο η οικογένεια αποτελεί το σημείο αναφοράς στη ζωή του ατόμου και είναι ιδιαίτερα σημαντική. Αυτοί οι δύο τομείς είναι συνδεδεμένοι μεταξύ τους και επηρεάζουν ο ένας τον άλλον, αλλά και το ίδιο το άτομο είτε θετικά είτε αρνητικά. Επίσης, προκαλούν εξουθένωση στο ίδιο το άτομο, αλλά και έντονα αισθήματα ενοχής. Οι γυναίκες, για παράδειγμα που αντιμετωπίζουν πρόβλημα σύγκρουσης ρόλων, μπορεί να αισθάνονται ότι δεν κάνουν ότι καλύτερο για τα παιδιά και την οικογένεια τους. Αυτό το φαινόμενο της «μεταφοράς» συμπεριφορών, στάσεων και συναισθημάτων που προέρχονται από έναν ρόλο και «μεταφέρονται» σε κάποιον άλλο ονομάζεται spillover effect. Το spillover effect με κατεύθυνση από την οικογένεια προς την εργασία οδηγεί σε εργασιακή υπερφόρτωση και μειωμένη εργασιακή απόδοση ενώ αντίστροφα οδηγεί σε διατάραξη της οικογενειακής ισορροπίας. (Frone R. Michael, 1997)

Η σύγκρουση των ρόλων συνδέεται με τη θεωρία των ορίων (boundary theory). Τα όρια αυτά που είναι χρονικά, χωρικά ή ακόμη και νοητά, βοηθούν το άτομο να διαχωρίζει γεγονότα και δραστηριότητες διαφορετικών τομέων της ζωής του. Έτσι, τα άτομα εστιάζουν την προσοχή τους στον τομέα που τη δεδομένη στιγμή τους απασχολεί. Όμως τα όρια αυτά κάνουν δυσκολότερη την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν σε κάθε τομέα.

Οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες μ' αυτούς τους δύο ρόλους επειδή πολλές φορές αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, καθώς οι απαιτήσεις των πολλαπλών ρόλων δεν μπορούν να συμβιβαστούν.

Η αντίληψη αυτή σχετικά με το αν μπορούν οι γυναίκες να συνδυάσουν οικογένεια και επαγγελματική ζωή είναι συνηθισμένη. Ακόμη κι όταν οι γυναίκες δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, όταν φτάνει η ώρα αξιολόγησης τους για προαγωγή σε σχέση με έναν άντρα που έχουν τα ίδια προσόντα και επιδόσεις, είναι πολύ πιθανό να επιλεγεί ο άνδρας υποψήφιος, καθώς θεωρείται η επιλογή με το μικρότερο ρίσκο. Αυτή η αντίληψη δημιουργείται από το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια της ζωής της, η γυναίκα βιώνει την εγκυμοσύνη και την γέννα με αποτέλεσμα να οδηγείται σε διαφορετικά μοντέλα καριέρας από ότι των ανδρών. Αυτό έχει ως αντίκτυπο να αποχωρούν απ' τις επιχειρήσεις οι γυναίκες. Από αυτό δεν ζημιώνονται μόνο οι γυναίκες, αλλά και οι ίδιες οι επιχειρήσεις διότι στερούνται πολύτιμο επιχειρησιακό ταλέντο και ποικιλομορφία στις διοικητικές τους τάξεις.

3.2 Αντιμετώπιση Της Γυάλινης Οροφής

Για τους περισσότερους η πιο συνηθισμένη επίλυση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» είναι η προτροπή προς τις γυναίκες να αποκτήσουν περισσότερες εξειδικευμένες επιχειρησιακές γνώσεις και επαγγελματική εμπειρία, επειδή θεωρείται ότι υπάρχει έλλειμμα γυναικών με τέτοιες δεξιότητες και με τα αντίστοιχα προσόντα, έλλειμμα το οποίο μεταφράζεται σε μειωμένο αριθμό γυναικών σε διοικητικές θέσεις. Αυτό φαίνεται να είναι αβάσιμο, διότι σήμερα οι γυναίκες απόφοιτοι επιχειρησιακών τμημάτων προσεγγίζουν ή ακόμη και ξεπερνούν τους αντίστοιχους αριθμούς των ανδρών. (Schwartz, 1990/ Petraki- Kottis, 1996)

Η προτροπή προς τις γυναίκες να αποκτήσουν περισσότερες τυπικές γνώσεις, δεν είναι παρά μόνο μία απόπειρα να ελαχιστοποιηθεί η υποτιθέμενη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Υπήρχαν στερεότυπα τα οποία ήθελαν την γυναίκα να χάνει την θηλυκότητά της μέσω ενός αυστηρού και κάπως «ανδρικού» στυλ ένδυσης, ώστε να έχει μεγαλύτερη επιτυχία στην καριέρα της (Forsythe, 1984/ Ehrlich, 1994). Με την πάροδο του χρόνου η αντίληψη αυτή εξαλείφθηκε διότι έγινε αντιληπτό ότι οι γυναίκες δεν χρειάζονταν να μοιάζουν εμφανισιακά στους άνδρες αλλά περισσότερο στον τρόπο σκέψης, αν ήθελαν να πετύχουν την ίδια εξέλιξη με αυτούς. Για παράδειγμα, οι γυναίκες manager θα πρέπει να κάνουν «σοβαρές» δηλώσεις και να είναι πιο επιθετικές στις συνεδριάσεις.

Υπάρχουν συγκεκριμένες ενέργειες που μπορούν να κάνουν οι γυναίκες προκειμένου να προάγουν την επαγγελματική τους εξέλιξη. Θα πρέπει να πάψουν να αυτοπεριορίζονται και να εγκλωβίζονται στα στερεότυπα που τους επιβάλλουν οι άλλοι και θα πρέπει να θέτουν υψηλούς στόχους, και να μην πιστεύουν ότι υπάρχουν πράγματα που δεν μπορούν να κάνουν.

Μια άλλη λύση που θα μπορούσε να εφαρμοστεί είναι η εφαρμογή πολιτικών και προγραμμάτων απ' τις επιχειρήσεις ώστε να εξαλειφθεί το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Επειδή οι επιχειρήσεις αδυνατούν να εντοπίσουν την ύπαρξη του προβλήματος προτείνεται η λήψη βοήθειας από εξωτερικό παράγοντα που θα προσφέρει μια «φρέσκια» οπτική και θα αναδείξει το πρόβλημα.(Stuart, 1992/kakabadse, 1997). Σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση του προβλήματος μπορεί να διαδραματίσει το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού όπου με τις κατάλληλες πρακτικέςHR (Human Recourses) μπορεί να βελτιωθεί το εργασιακό περιβάλλον και να αυξηθούν οι ευκαιρίες ανέλιξης των γυναικών με τελικό αποτέλεσμα την αύξηση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού συνολικά.

Έχει προταθεί για την επίλυση της γυάλινης οροφής και η λύση των ποσοτώσεων. Η λύση αυτή απαιτεί θέσπιση ειδικών νόμων για τον καθορισμό των αναλογιών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις επιχειρήσεις. Για την εφαρμογή αυτού του μέτρου χρειάζεται έλεγχος από κρατικούς φορείς. Αυτό είναι ένα μέτρο το οποίο έχει δεχτεί ισχυρή κριτική λόγω της παρεμβατικότητας του κράτους στις επιχειρήσεις και έχει δημιουργήσει αρνητικές αντιδράσεις από την πλευρά της ανδρικής πλειονότητας λόγω του αισθήματος «απειλής» εξαιτίας της αύξησης των γυναικών στις επιχειρήσεις.

Μια μέθοδος που χαίρει ιδιαίτερης εκτίμησης είναι αυτή των κέντρων αξιολόγησης(Assessment centers) τα οποία θεωρείται ότι δεν δημιουργούν αρνητικές επιπτώσεις (negative impact) στις γυναίκες, καθώς τα ποσοστά των δύο φύλων είναι παρόμοια (Wilson, 2003). Επειδή η προσωπική συνέντευξη παραμένει η πιο δημοφιλής μέθοδος, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι υπεύθυνοι των συνεντεύξεων θα πρέπει να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι ώστε να αποφεύγουν την διαφορετική αντιμετώπιση των υποψηφίων.

Ένα από τα πιο σημαντικά αίτια είναι αυτό του συνδυασμού οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Η λύση είναι ο διαχωρισμός από την μεριά των επιχειρήσεων, των γυναικών που βάζουν σε προτεραιότητα την καριέρα τους από τις γυναίκες που έχουν σε πρώτη μοίρα την οικογένεια τους. Στις γυναίκες που έχουν προτεραιότητα την καριέρα, θα πρέπει να προσφέρονται ίσες ευκαιρίες με αυτές των αντρών συναδέλφων τους, αφού είναι διατεθειμένες να κάνουν και τις ίδιες θυσίες. Αντίθετα, στις γυναίκες για τις οποίες έχει προτεραιότητα η οικογένεια, θα πρέπει να προσφέρονται προγράμματα εκτεταμένων αδειών, ελαστικού ωραρίου και οικογενειακής υποστήριξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ 21^{ου} ΑΙΩΝΑ

Για να γίνουμε πιο συγκεκριμένοι στο θέμα μας αξίζει να πούμε: ότι παλαιότερα για πολλούς και άδικους λόγους θεωρούνταν ότι οι άντρες είναι αυτοί που μονοπωλούν στα ψηλά «σαλόνια» της οροφής της ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Η θέση της γυναίκας στην κοινωνία και στην εργασία ήταν επισφαλής γιατί ίσως θεωρούνταν ότι η ισότητα βρισκόταν για πολλά χρόνια στα χαρτιά και δεν συνεπαιζόταν πραγματική ισότητα ευκαιριών.

Χρόνο με το χρόνο όλο και περισσότερες γυναίκες ξεκινούν και κάνουν καριέρα στο χώρο των επιχειρήσεων. Για να αλλάξουν ακόμη περισσότερο τα πράγματα θα πρέπει να εξαλειφθεί κάθε κατάλοιπο προκατάληψης και γενικά να δημιουργηθεί πνεύμα συνεργασίας και σωστής επικοινωνίας των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο.

Είναι λοιπόν, χρέος όλων μας να αποδεχθούμε στον αιώνα που διανύουμε τις πλείστες δυνατότητες και γνώσεις όλων μας για μια κοινή ισόστιχη και όχι ανταγωνιστική σε σχέση με τους άνδρες πορεία στην εργασία και στην προσωπική ζωή.

4.1 ΤΑ Στερεότυπα Ναρκοθέτουν Την Πορεία Των Γυναικών Προς Την Ηγεσία

Μέχρι και σήμερα συνεχίζουν να υπάρχουν στερεότυπα και προκαταλήψεις για την είσοδο της γυναίκας στην ηγεσία. Στερεότυπα που αφορούν τις ικανότητες της τα όποια δεν έχουν ακόμη εξαλειφθεί και έχουν αρνητική επίδραση στον εργασιακό χώρο. Αυτό είναι ένα συχνό φαινόμενο το οποίο εμφανίζεται στην χώρα μας αλλά και παγκοσμίως.

Σύμφωνα με έρευνα του οργανισμού catalyst¹⁷ που πραγματοποιήθηκε στις ΗΠΑ και είναι ένας ανεξάρτητος διεθνής μη κερδοσκοπικός συμβουλευτικός οργανισμός που εδρεύει στις ΗΠΑ πρόσφατα εγκαινίασε μια σειρά μελετών γύρω απ' την επίδραση που έχουν τα στερεότυπα φύλου που επικρατούν σε εταιρείες των ΗΠΑ και της Ευρώπης στη σύγχρονη εποχή. Τα πρώτα αποτελέσματα που προέκυψαν απ' τις συνεντεύξεις που έγιναν με 296 σχετικά στελέχη εκ των οποίων το 85% είχε διπλή ηγετική ιδιότητα προκύπτει ότι η αντίληψη που διαμορφώνουν τα ανώτατα στελέχη για τα ηγετικά χαρακτηριστικά και τις ηγετικές δεξιότητες που διαθέτουν οι άνδρες και οι γυναίκες δεν βασίζεται σε πραγματικά δεδομένα και σε αντικειμενική ενημέρωση, αλλά στα διαφορετικά στερεότυπα που επικρατούν για τα δύο φύλα.

Που επιγραμματικά είναι τα στερεότυπα «οι γυναίκες μπορούν να φροντίζουν» και οι άντρες «μπορούν να αναλαμβάνουν ευθύνες». Εκφράζει δηλ μια αντίληψη που ΔΕΝ βασίζεται, ούτε συνδέεται με το όποιο στυλ διοίκησης. Αντίθετα, φανερώνει το στερεότυπο που «επωμίζεται» το κάθε στέλεχος-ηγέτης με βάση το φύλο στο οποίο ανήκει.

Οι επιπτώσεις απ' τα στερεότυπα που βασίζονται στο φύλο μπορεί να' ναι καταστρεπτικές και μπορεί να ναρκοθετούν την πορεία των γυναικών προς την ηγεσία, υπονομεύοντας και τις ηγετικές ικανότητές τους. Και συμπληρώνει ότι το πλέον ανησυχητικό είναι ότι οι άντρες θεωρούν πως οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανές να επιλύουν προβλήματα- μια ικανότητα που είναι άμεσα συνδεδεμένη με την αποτελεσματική ηγεσία. Έτσι, με δεδομένο ότι η πλειονότητα των θέσεων διοίκησης καλύπτεται από άντρες, η στερεότυπη αυτή αντίληψη επικρατεί ευρέως. Πέρα απ' αυτό

¹⁷ Ο οργανισμός Catalyst είναι μη κερδοσκοπικός και έχει στόχο την προώθηση των γυναικών στον εργασιακό χώρο μέσα από έρευνες και συμβουλευτικές υπηρεσίες. (<http://www.catalystwomen.org>)

όμως σε μία άλλη παλαιότερη έρευνα που είχε γίνει απ' το Catalyst , αποδεικνύεται ότι οι περισσότεροι άνθρωποι δεν συνειδητοποιούμε ότι τα στερεότυπα επηρεάζουν αυτόματα τον τρόπο σκέπτεσθαι. Αντίθετα, πιστεύαμε ότι οι αντιλήψεις προέρχονται από αντικειμενική παρατήρηση. Αυτό γιατί όταν ερωτήθηκαν ανώτατα διοικητικά στελέχη απ' τους ερευνητές να βαθμολογήσουν κυρίαρχες ηγετικές συμπεριφορές (την ηγετική αποτελεσματικότητα αντρών-γυναικών) , τότε οι ομοιότητες που προέκυψαν ήταν περισσότερες από τις διαφορές τους.

Ότι παρ' όλο που τα τελευταία χρόνια οι εταιρείες έχουν επιδείξει μια αυξανόμενη δέσμευση για την άνοδο των γυναικών στους χώρους εργασίας, Δυστυχώς η εκπροσώπηση των γυναικών στην ηγεσία παραμένει σε τέλμα.

4.2 Δυσκολίες Που Αντιμετωπίζουν Οι Γυναίκες Επαγγελματίες

Είναι αναμφισβήτητο το γεγονός ότι δεν είναι εύκολο κανείς να ξεκινά δική του δουλειά ούτε να επεκτείνει και να αναπτύσσει την επιχείρηση του με επιτυχία. Τόσο οι άνδρες επιχειρηματίες, όσο και οι γυναίκες έχουν να αντιμετωπίσουν πολλά προβλήματα, στο ξεκίνημα της επιχείρησης και στη διάρκεια λειτουργίας της. Τέτοιου είδους προβλήματα και δυσκολίες είναι η ανεύρεση χρηματοδότησης, οι πολλές ώρες εργασίας και σκληρής δουλειάς και το άγχος απ' το ρίσκο του κεφαλαίου που έχει επενδυθεί. Εν τούτοις πέρα απ' τα γενικά επιχειρησιακά προβλήματα, διάφορες έρευνες έχουν δείξει ότι υπάρχουν συγκεκριμένες δυσκολίες που είναι κοινές στις γυναίκες επιχειρηματίες. Οι γυναίκες αρχικά δεν έχουν ακόμη πρόσβαση στα κεφάλαια σε σχέση με τους άνδρες καθώς είναι δυσκολότερο για τις γυναίκες να αντλήσουν κεφάλαια ή να πάρουν δάνεια απ' την τράπεζα. Έπειτα, πολλές γυναίκες επιχειρηματίες κάνουν λόγο για προβλήματα

φερεγγυότητας, δηλαδή οι άλλοι δεν πιστεύουν ότι οι γυναίκες μπορούν ξεκινήσουν και να διαχειριστούν τις επιχειρήσεις τους επάξια. Αυτές οι αρνητικές επιδράσεις εκ μέρους των προμηθειών, των πελατών και των υπαλλήλων μπορούν να απογοητεύσουν ιδιαίτερα τις γυναίκες επιχειρηματίες και να υπονομεύσουν την αυτοπεποίθησή τους. Ακόμη και όταν τα καταφέρουν να διεισδύσουν στον χώρο των επιχειρήσεων, οι γυναίκες διατηρούν συνήθως την κύρια ευθύνη του ιδιωτικού τους χώρου. Οι γυναίκες είναι συνήθως αυτές που φροντίζουν τα παιδιά και το σπίτι, και που πρέπει να ασχοληθούν με το νοικοκυριό, συνεπώς σπίτι και δουλειά είναι δυσκολότερο για τις γυναίκες επιχειρηματίες παρά για τους άνδρες.

Τα τρία αυτά κύρια προβλήματα σε συνδυασμό με τα γενικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην αγορά εργασίας, έχουν τις ρίζες τους σε δυο κατηγορίες στερεοτύπων.

Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται στα στερεότυπα που ισχύουν για τους άντρες και τις γυναίκες. Αυτή η κατηγορία στερεοτύπων, αποκαλούμενη συχνά «στερεότυπα φύλου», πηγάζει απ' τους παραδοσιακούς ρόλους ανδρών και γυναικών, οι οποίοι με την περίοδο των χρόνων παγιώθηκαν. Προέρχονται απ' τον πατροπαράδοτο καταμερισμό της εργασίας και των ασχολιών στην καθημερινή ζωή. Καθ' όλη τη διάρκεια των περασμένων αιώνων οι άνδρες κυριαρχούσαν στο δημόσιο και επαγγελματικό βίο, ενώ οι ασχολίες των γυναικών περιορίζονταν στην οικογένεια και στο νοικοκυριό.

Η 2η κατηγορία είναι τα στερεότυπα που ισχύουν στα επαγγέλματα και οδηγούν στη διάκριση αυτών σε «ανδρικά» και «γυναικεία». Οι άνθρωποι έχουν υποσυνείδητα συνδυάσει ορισμένους τύπους εργασιών με τις γυναίκες και άλλους με τους άνδρες. Έτσι, όταν οι άνθρωποι βλέπουν μια γυναίκα σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα ή αντίστροφα, τους αντιμετωπίζουν με καχυποψία. Τόσο τα στερεότυπα φύλου όσο και τα επαγγελματικά

περιορίζουν τις ευκαιρίες ανάπτυξης επιχειρηματικής συμπεριφοράς απ' τις γυναίκες καθώς θεωρείται ότι η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι, και ότι η εργασία γενικά και ο χώρος των επιχειρήσεων ποιο συγκεκριμένα είναι δικαίωμα ανδρών.

4.3 Προφίλ Γυναικών Επιχειρηματιών

Έχει παρατηρηθεί ότι κατά μέσο όρο οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι νεότερες απ' τους άνδρες συναδέλφους τους. Αυτό συμβαίνει γιατί μόνο τις τελευταίες δεκαετίες έχει αρχίσει να γίνεται κοινωνικά αποδεκτή σε πολλές χώρες, η ίδρυση και διοίκηση επιχειρήσεων από γυναίκες. Άλλωστε, οι επιδόσεις των γυναικών στον τομέα της μόρφωσης και στον επαγγελματικό τομέα έχουν αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία 20 χρόνια παρέχοντας έτσι μια διέξοδο στη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Συνεπώς οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι νεότερες απ' τους άνδρες.

Έρευνες δείχνουν ότι οι άνδρες έχουν τις διπλάσιες πιθανότητες απ' τις γυναίκες να εμπλακούν σε κάποιας μορφής επιχειρηματική δραστηριότητα. Έτσι, όταν εξετάζουμε τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα των όσων ασχολούνται με τις επιχειρήσεις, βάσει του φύλου τους, θα περιμένουμε ο αριθμός των γυναικών να' ναι μισός από εκείνον των ανδρών, εάν τα δύο φύλα είχαν ίσες επιδόσεις στην εκπαίδευση. Στην ουσία, όμως, προκύπτει ότι οι πιθανότητες των γυναικών επιχειρηματιών να είναι πτυχιούχοι ή κάτοχοι μεταπτυχιακών διπλωμάτων είναι δυσανάλογα περισσότερες απ' αυτές των ανδρών συναδέλφων τους.

Έρευνες κάνουν αναφορά για παρόμοια κατάσταση στην Ελλάδα όπου οι γυναίκες απόφοιτοι πανεπιστημίου ξεπερνούν τους άνδρες, ενώ τα δυο φύλα έχουν τις ίδιες πιθανότητες να είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. Κατά περίεργο επομένως τρόπο, προκύπτει ότι μολονότι οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι νεότερες απ' τους άνδρες, υπάρχουν σαφείς αποδείξεις, ότι κατά μέσο όρο, είναι περισσότερο μορφωμένες.

Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε πιθανές λύσεις που θα οδηγήσουν τη γυναίκα σε καλύτερη θέση στο μέλλον, δηλ. την αλλαγή του μοντέλου και όχι την ψήφιση νόμων για την ισότητα. Τέτοιου είδους προτάσεις είναι:

Η αλλαγή κουλτούρας που επικρατεί στην κοινωνία και στην εκπαίδευση. Θα πρέπει δηλ. η κοινωνία να δεχθεί την ισότητα των δύο φύλων, το σχολείο ν' αντιμετωπίζει και τα δυο φύλα ίσα και αυτή η νοοτροπία θα αλλάξει αν αλλάξουν οι ριζωμένες ιδέες που προέρχονται απ' την κοινωνία και την οικογένεια.

Η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων θα πρέπει να εφαρμόζεται όχι μόνο στον επαγγελματικό χώρο, αλλά και την οικογένεια. Να γίνει κατανοητό κυρίως στις ίδιες τις γυναίκες ότι οι δουλειές του σπιτιού θα πρέπει αλλά και στους άνδρες να αφορούν και τα δύο φύλλα. Και επίσης, η οικογένεια να μεγαλώνει τα παιδιά διαφορετικού φύλου με τα ίδια κριτήρια.

Η πολιτεία να εφαρμόσει καλύτερο εργασιακό μοντέλο, που θα παρέχει στις γυναίκες, μεγαλύτερες δυνατότητες. Θα πρέπει να θεσπίσει προγράμματα που να προβλέπουν κατάλληλη εκπαίδευση, προκειμένου οι γυναίκες να αποκτήσουν κατάρτιση και δεξιότητες.

Ο ιδιωτικός τομέας να βασίζεται περισσότερο στα αποτελέσματα που αναμένει απ' του εργαζομένου και όχι στον έλεγχο και την αυστηρή παρακολούθηση των εργαζομένων που τελικά, έχουν τα αντίθετα αποτελέσματα.

Η νοοτροπία ότι ο επαγγελματισμός εξαρτάται απ' τον χρόνο που βρίσκεται κανείς στο χώρο εργασίας πρέπει να ξεπεραστεί και πρέπει να διαχωριστούν οι έννοιες ότι οι επιχειρήσεις και η πολιτεία πιστεύουν πως η πραγματικότητα εξαρτάται απ το χρόνο παραμονής στο χώρο εργασίας.

Το σημαντικότερο όμως είναι ότι η κληρονομιά των αντιλήψεων του παρελθόντος έχει γίνει αποδεκτή απ' τις ίδιες τις γυναίκες. Με νοοτροπία συμβιβασμού αποδέχονται, μέχρι και την τελευταία δεκαετία, στην πλειονότητα τους το ρόλο που τους θέλει η αφάνεια. Η κοινωνία θέλει τη γυναίκα σε μειονεκτική θέση έναντι των ανδρών, λόγω κουλτούρας, με αυτά τα <<πιστεύω>> μεγάλωσαν γενεές και γενεές, η δε γυναίκα δεν θέλησε για πολλές δεκαετίες να διεκδικήσει τη θέση που της ανήκει και στο χώρο της οικογένειας αλλά και σ' αυτό της εργασίας.

Παρά το γεγονός ότι το μέλλον δεν είναι ιδιαίτερα αισιόδοξο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι πολλά εξαρτώνται απ' τις ίδιες τις γυναίκες και απ' την προσπάθεια που θα καταβάλλουν, ώστε να κερδίσουν το χαμένο γι' αυτές έδαφος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Όλο και περισσότερες Ελληνίδες εισχωρούν σε καθαρά ανδροκρατούμενους χώρους, δημιουργούν τις προσωπικές τους επιχειρήσεις, ή αναλαμβάνουν να συνεχίσουν αυτές που βρήκαν απ' τις οικογένειες τους. Πριν από μερικά χρόνια θα φάνταζε απίθανη η εικόνα μιας γυναίκας στο τιμόνι των επιχειρήσεων π.χ. κατασκευής κάγκελων, σε σχολές οδηγών, σε ιχθυοτροφεία. Αυτές οι εικόνες όμως είναι απλά μια πραγματικότητα. Όλο και περισσότερες Ελληνίδες εισχωρούν σε καθαρά ανδροκρατούμενους χώρους- τουλάχιστον έτσι ήταν χαρακτηρισμένοι για χρόνια- δημιουργούν να συνεχίσουν αυτές που βρήκαν απ' τις οικογένειες τους. Πολλές όχι μόνο επιβιώνουν, αλλά σημειώνουν επιτυχημένη πορεία στον επιχειρηματικό στίβο, αποδεικνύοντας ότι η επιτυχία δεν είναι συνώνυμο του φύλου των ανθρώπων, αλλά της αποφασιστικότητας, της τόλμης, της γνώσης και της ικανότητας τους.

Στην Ελλάδα απ' τη δεκαετία του '70 οι γυναίκες αρχίζουν να επιλέγουν την επιχειρηματική τους καριέρα της εναλλακτικής απασχόλησης, Φαινόμενο που κάνει πιο συχνά την εμφάνιση του τη δεκαετία του '80. Πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα σημειώνει άνοδο τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας, παρ' όλα αυτά όμως παραμένει πίσω σε σχέση με εκείνη των ανδρών, αλλά και σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Τα στοιχεία λένε ότι μια στις 10 ελληνικές επιχειρήσεις ανήκει σε γυναίκα (10%), ενώ στην Ευρώπη το ποσοστό αυτό φτάνει το 20%, και το 35% στις ΗΠΑ. Γυναίκες στην Ελλάδα ασχολούνται με καταστήματα ένδυσης-υπόδησης, κομμωτήρια, βρεφονηπιακούς σταθμούς, φαρμακεία κ.α. Ενώ οι γυναίκες της υπαίθρου τα τελευταία χρόνια δραστηριοποιούνται δημιουργώντας αγροτικούς συνεταιρισμούς. Βέβαια, πολλά προβλήματα όπως ο φόβος της αποτυχίας, η έλλειψη αυτοπεποίθησης, η δυσκολία χρηματοδότησης, οι οικογενειακές υποχρεώσεις ίσως κάνουν γυναίκες να απομακρύνονται

απ' την επιχειρηματική δράση. Εάν όμως τα ξεπεράσουν όλα αυτά, ρισκάρουν, κάνουν το μεγάλο βήμα και δημιουργούν την δικιά τους επιχείρηση και μάλιστα μπορούν να την διευθύνουν με επιτυχία. Σε έρευνες λοιπόν που έχουν γίνει, με θέμα την «γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα και τα προβλήματα της», έχουν δοθεί λύσεις-προτάσεις για την επίλυση αυτών των προβλημάτων όπως:

- η παροχή ενημέρωσης, πληροφόρησης και στήριξης σε γυναίκες επιχειρηματίες,
- η προώθηση και η προβολή επιτυχημένων γυναικών επιχειρήσεων
- θεσμοθέτηση με ποσόστωση της δραστηριοποίησης των γυναικών σε ανδροκρατούμενους κλάδους.

Η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας δεν είναι αναγκαία μόνο για λόγους απασχόλησης ενός μέρους του πληθυσμού που είναι πιο εκτεθειμένο στο πρόβλημα της ανεργίας- ζήτημα το οποίο συνήθως τίθεται στο προσκήνιο στη συζήτηση περί γυναικείας επιχειρηματικότητας- αλλά και για να εξασφαλιστεί ότι η ελληνική οικονομία δεν θα χάνει μια πολυτιμότερη συνιστώσα την δυναμική της». Επισημαίνεται στα συμπεράσματα έρευνας του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών(ΙΟΒΕ).

5.1 Προγράμματα ΕΣΠΑ

Με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, δημιουργήθηκε ένα πρόγραμμα επιχορήγησης 4,000 Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών – Γυναικών, ηλικίας 22 – 64 ετών με το διακριτικό τίτλο « ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΕΡΓΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ 22-64», σύμφωνα με απόφαση του Υπουργείου Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς, ΕΣΠΑ 2007-2013.

5.1.1 Γενικά στοιχεία –Στόχοι της πράξης

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού δυναμικού (ΟΑΕΔ), καλεί τις άνεργες γυναίκες ηλικίας 22-64 ετών που ανοίγουν νέα επιχείρηση, να υποβάλουν προτάσεις στο πλαίσιο της πράξης «ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ 22-64», η οποία συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού», Θεματικός Άξονας 3, Άξονες Προτεραιότητας 7,8,9 : «Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση».

Στόχος της πράξης είναι η προώθηση ανέργων γυναικών στην απασχόληση, μέσω της οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών.

Προτεραιότητα θα δοθεί σε άνεργες γυναίκες :

- με δικαίωμα επιδότησης ανεργίας
- που θα αναπτύξουν δραστηριότητα σε καινοτόμους κλάδους και ιδιαίτερα στην πράσινη οικονομία και
- μέλη εταιρείας (Ο.Ε., Ε.Ε. για το ομόρρυθμο μέλος της ή Ε.Π.Ε.), που μετέχουν με ποσοστό από 51% έως 60% στο εταιρικό κεφάλαιο.

Η μέγιστη δημόσια δαπάνη θα ανέλθει συνολικά στο ποσό των 96.000.000 Ευρώ, ο αριθμός των θέσεων που θα καλυφθούν θα ανέλθει σε 4.000 και κατανέμονται στις Περιφέρειες της χώρας ως εξής:

Περιφέρειες	Ποσό	Θέσεις
(8) Περιφέρειες Αμιγούς Στόχου Σύγκλισης: Κρήτη, Ιόνια νησιά, Β. Αιγαίο, Ανατολική Μακεδονία & Θράκη, Ήπειρος, Θεσσαλία, Δυτική Ελλάδα και Πελοπόννησος.	45.000.000€	1.875
(3) Περιφέρειες Σταδιακής Εξόδου: Αττική, Κεντρική και Δυτική Μακεδονία.	36.600.000€	1.525
(2) Περιφέρειες Σταδιακής Εισόδου: Νότιο Αιγαίο και Στερεά Ελλάδα.	14.400.000€	600
Σύνολο:	96.000.000€	4.000

5.1.2 Θεσμικό πλαίσιο- Καθεστώς ενίσχυσης

Για την πράξη αυτή, δικαιούχοι είναι οι άνεργες γυναίκες που ανοίγουν νέα επιχείρηση.

A. Οι ενδιαφερόμενες θα πρέπει:

- i.** Να έχουν την ιδιότητα του ανέργου (διαθέτοντας δελτίο ανεργίας σε ισχύ την ημερομηνία έναρξης της δραστηριότητάς τους ή μέχρι και τριάντα (30) ημέρες πριν την έναρξη) και να έχουν ωφεληθεί από τη διαδικασία της εξατομικευμένης προσέγγισης.
- ii.** Να έχουν παρακολουθήσει σεμινάριο επιχειρηματικότητας σε Κέντρο Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) του ΟΑΕΔ.

- iii. Να είναι Έλληνες πολίτες ή πολίτες άλλου κράτους μέλους της ΕΕ ή να είναι ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας.
- iv. Να διαθέτουν αριθμό φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ).
- v. Να έχουν κάνει έναρξη δραστηριότητας μετά τη δημοσίευση της απόφασης στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. **(31/03/2010)**.
- vi. Να έχουν συμπληρώσει το 22^ο έτος της ηλικίας τους και να είναι μέχρι 64 ετών, δηλαδή το 22^ο έτος θα πρέπει να είναι συμπληρωμένο (λαμβάνοντας υπόψη την ημερομηνία γέννησης) κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης για υπαγωγή στο πρόγραμμα. Όσον αφορά στο 64^ο έτος, μετά τη συμπλήρωσή του (λαμβάνοντας υπόψη την ημερομηνία γέννησης), οι ενδιαφερόμενοι δεν θα μπορούν να υποβάλλουν αίτηση για υπαγωγή στο πρόγραμμα.

Είναι δυνατή η επιχορήγηση επιχείρησης που **έχει το ίδιο αντικείμενο δραστηριότητας με επιχείρηση που λειτουργούσε στον ίδιο χώρο από άλλο επαγγελματία** μέσα στο τελευταίο εξάμηνο πριν από την ημερομηνία έναρξης εργασιών της νέας επιχείρησης στη ΔΟΥ, μόνο σε περιπτώσεις που δεν έχει πραγματοποιηθεί μεταφορά ή μεταβίβαση ή αγορά της παλαιάς επιχείρησης ή του εξοπλισμού αυτής.

Δύναται να υπαχθεί στο Πρόγραμμα, με την προϋπόθεση ότι μετέχει με ποσοστό τουλάχιστον 51% στο εταιρικό κεφάλαιο, μέλος:

- Ομόρρυθμης Εταιρείας (Ο.Ε.)
- Ετερόρρυθμης εταιρείας (Ε.Ε.), μόνο για το ομόρρυθμο μέλος της.
- Ε.Π.Ε.

5.1.3 Εξαιρέσεις

B. Δεν μπορούν να υπαχθούν στο πρόγραμμα:

- i. Επαγγέλματα που απαιτούν την ύπαρξη κενής θέσης (π.χ. συμβολαιογράφοι, δικαστικοί επιμελητές κλπ.) και συνεπώς η δημιουργία επιχείρησης δεν εξαρτάται από την απόφαση και την πρωτοβουλία του ενδιαφερόμενου, που θα μπορούσε να ενισχυθεί με την παροχή της επιχορήγησης.
- ii. Όσες απασχοληθούν με την εκμετάλλευση επιβατικού δημοσίας χρήσεως (TAXI), λεωφορείου ή φορτηγού δημοσίας χρήσεως.
- iii. Όσες δημιουργούν **εποχιακές επιχειρήσεις**, επιχειρήσεις αποκλειστικά χρωματογραφικών εργασιών, φροντιστήρια, εργαστήρια ή κέντρα ελευθέρων σπουδών, καντίνες, περίπτερα, φαρμακεία, επιχειρήσεις που λειτουργούν αποκλειστικά και μόνο τις βραδινές ώρες (10 μ.μ. – 6 π.μ.), καθώς και επιχειρήσεις που παρέχουν ψυχαγωγικές επιχειρήσεις μαζικού χαρακτήρα (νυχτερινά κέντρα διασκέδασης, αναψυκτήρια κ.ά.), τυχερά, ψυχαγωγικά ή ηλεκτρονικά παιχνίδια, πρακτορεία ΠΡΟΠΟ, ΛΟΤΤΟ, λαχείων και συναφή αυτών.
- iv. Πλανόδιες επιχειρήσεις.
- v. Κυλικεία σχολείων, Οργανισμών κλπ., που η ανάθεση της λειτουργίας και εκμετάλλευσης τους γίνεται κατόπιν πλειοδοτικού διαγωνισμού.
- vi. Οι επιχειρήσεις εκείνες που έχουν σύνθετο αντικείμενο δραστηριότητας και το ένα εξ ' αυτών περιλαμβάνεται στις εξαιρέσεις.
- vii. Ανώνυμες Εταιρείες (Α.Ε.).
- viii. Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της αλιείας, της υδατοκαλλιέργειας και του άνθρακα, στην πρωτογενή παραγωγή γεωργικών

προϊόντων, οι επιχειρήσεις που ασχολούνται με την μεταπώληση σε μεταπράτες ή εμπόρους ή χαρακτηρίζονται ως προβληματικές.

- ix. Όσες έχουν επιχορηγηθεί από προγράμματα ΝΕΕ κατά παρελθόν
- x. Όσες είχαν άλλη επιχείρηση από την 1.1.2000 και μετά.

5.1.4 Ποσό και διάρκεια επιχορήγησης

Η διάρκεια της επιχορήγησης ορίζεται σε **τριάντα έξι (36) μήνες**.

Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε νέα ελεύθερη επαγγελματία που υπάγεται στο πρόγραμμα καθορίζεται στα **24.000,00€**.

Η πρώτη δόση, ύψους **6.000,00 ευρώ** καταβάλλεται μετά την έκδοση της απόφασης υπαγωγής και τα υπόλοιπα **18.000,00 ευρώ** σε τρεις (3) ισόποσες ετήσιες δόσεις των **6.000,00 ευρώ** η κάθε μία, καταβαλλόμενη στο τέλος κάθε έτους από την υπαγωγή της και αφού θα έχει πραγματοποιηθεί τουλάχιστον ένας επιτόπιος έλεγχος κατά το ενδιάμεσο χρονικό διάστημα, όπου και διαπιστώνεται η κανονική λειτουργία της επιχείρησης.

5.1.5 Διαδικασία υπαγωγής στο πρόγραμμα

Η διαδικασία υπαγωγής των νέων στο πρόγραμμα, περιλαμβάνει τρία στάδια.

1^ο στάδιο: Προθεσμία και διαδικασία υποβολής «αίτησης υπαγωγής στο πρόγραμμα – υπεύθυνης δήλωσης»

Πριν την υποβολή της ηλεκτρονικής αίτησης, θα πρέπει να έχουν προηγηθεί κατά σειρά:

- Η εξατομικευμένη παρέμβαση από εργασιακό σύμβουλο του ΟΑΕΔ
- Η παρακολούθηση προγράμματος συμβουλευτικής επιχειρηματικότητας σε ΚΠΑ του ΟΑΕΔ
- Η έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας στην αρμόδια ΔΟΥ

Οι υποψήφιοι μπορούν να υποβάλλουν αιτήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος από **09/04/2010**. Η ημερομηνία λήξης της υποβολής των αιτήσεων θα καθοριστεί από τον Διοικητή του ΟΑΕΔ.

2^ο στάδιο: Αξιολόγηση σε επίπεδο κατηγορίας κριτηρίων - Επιλεξιμότητα

Εξετάζεται η πληρότητα της υποβαλλόμενης αίτησης ως προς :

- Τη χρήση της τυποποιημένης ηλεκτρονικής αίτησης, με συμπληρωμένα όλα τα υποχρεωτικά πεδία (κριτήριο Α1) και
- Το ότι η ενδιαφερόμενη έχει την ιδιότητα του ανέργου (έχει ωφεληθεί από τη διαδικασία της εξατομικευμένης παρέμβασης και έχει παρακολουθήσει το σεμινάριο επιχειρηματικότητας πριν την έναρξη επιτηδεύματος). (κριτήριο Α2)

3^ο στάδιο: Ένταξη

Η ένταξη στο πρόγραμμα πραγματοποιείται, ύστερα από την θετική έγκριση του επιτόπιου ελέγχου (στο χώρο της επιχείρησης) από εκπρόσωπο του Οργανισμού.

Ο 1^{ος} επιτόπιος έλεγχος πραγματοποιείται εντός 30 ημερών από την ημερομηνία αξιολόγησης του επιχειρηματικού σχεδίου από την Τριμελή Επιτροπή και ορίζεται κατόπιν συνεννοήσεως των ελεγκτών με την επαγγελματία. Οι ελεγκτές πρέπει να ενημερώσουν την επαγγελματία για το σύνολο των απαιτούμενων δικαιολογητικών που πρέπει να βρίσκονται στο χώρο της επιχείρησης, προκειμένου να ελεγχθούν. Συγκεκριμένα ελέγχονται τα κάτωθι:

3.1 Βεβαίωση έναρξης της δραστηριότητας της επιχείρησης από τη ΔΟΥ.

3.2 Εξοφλημένα τιμολόγια ή λογιστικά έγγραφα ισοδύναμης αποδεικτικής αξίας περασμένα στα επίσημα θεωρημένα από την αρμόδια ΔΟΥ βιβλία της επιχείρησής τους, αξίας ίσης με το ποσό που αναλογεί στην 1^η δόση, όπως ορίζεται στο πρόγραμμα (6.000€), που αφορούν σε δαπάνες (λειτουργικά έξοδα, δαπάνες παροχής υπηρεσιών, αποσβέσεις παγίων, κτλ.).

3.3 Καταστατικό σύστασης της εταιρείας, εφόσον πρόκειται για εταιρεία στην οποία συμμετέχει ο ενδιαφερόμενος.

3.4 Μισθωτήριο θεωρημένο από την αρμόδια Δ.Ο.Υ. ή τίτλο ιδιοκτησίας του χώρου στον οποίο στεγάζεται η επιχείρηση ή παραχωρητήριο θεωρημένο από την αρμόδια Δ.Ο.Υ. όταν ο ιδιοκτήτης είναι σύζυγος ή συγγενής α' βαθμού.

3.5 Άδεια για τη άσκηση του επαγγέλματος, όπου απαιτείται καθώς και εγγραφή στο αρμόδιο Επαγγελματικό Επιμελητήριο. Άδεια ασκήσεως επαγγέλματος δύναται να

διαθέτει είτε η ίδια είτε ένας τουλάχιστον από τους απασχολούμενους στην επιχείρησή της και σε περίπτωση εταιρείας είτε ο ένας τουλάχιστον από τους εταίρους που ασχολείται στην εταιρεία είτε ένας από τους απασχολούμενους σε αυτήν.

3.6 Να απασχολούνται αποκλειστικά στην επιχείρησή τους και να είναι ασφαλισμένες κατά κύριο λόγο στον Ασφαλιστικό Φορέα που υπάγεται η επιχείρηση.

3.7 Η επιχείρηση να λειτουργεί ανεξάρτητα και σε κατάλληλο διαμορφωμένο χώρο (εκτός χώρου κατοικίας), κατά τρόπο ώστε να εξυπηρετεί ικανοποιητικά το σκοπό της. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η λειτουργία της επιχείρησης σε χώρο (κατάλληλα διαμορφωμένο) εντός της οικίας της επαγγελματία στις περιπτώσεις: α) μητέρας παιδιού σε προσχολική ηλικία, β) γυναίκας που φροντίζει στην οικία της, συγγενείς α' βαθμού με αναπηρία, άνω των 70%. Για τις περιπτώσεις αυτές οι ενδιαφερόμενες απαιτείται να προσκομίζουν βεβαιώσεις, πιστοποιητικά κ.λ.π. από δημόσιους φορείς.

5.1.6 Όροι του προγράμματος- Τεκμηρίωση λειτουργίας

Ως τεκμηρίωση λειτουργίας της επιχείρησης, θεωρούνται οι δαπάνες που είναι απαραίτητες για την ικανοποίηση του στόχου της πράξης, αποδεικνύονται δεν σύμφωνα με τα απαραίτητα δικαιολογητικά και παραστατικά που προβλέπει ο Κ. Β. Σ.

Δαπάνες, όπως: λειτουργικά έξοδα (π.χ. μίσθωση χώρου, κατανάλωση ΔΕΗ), παροχής υπηρεσιών (π.χ. νομική υποστήριξη, λογιστική υποστήριξη), πρώτες ύλες (π.χ. γραφική ύλη), αποσβέσεις παγίων για τη λειτουργία της, θεωρούνται ως τεκμηρίωση λειτουργίας της επιχείρησης και πιστοποιούνται με εξοφλημένα τιμολόγια και λογιστικά έγγραφα ισοδύναμης αποδεικτικής αξίας, περασμένα στα επίσημα θεωρημένα από την αρμόδια Δ.Ο.Υ. βιβλία της επιχείρησης και συνάδουν με την ικανοποίηση του στόχου της

πράξης. Τα εν λόγω τιμολόγια θα πρέπει να αντιστοιχούν σε αξία τουλάχιστον ίση με το εκάστοτε ποσό της επιχορήγησης, μέχρι την ολοκλήρωση της πράξης.

5.1.7 Πληρωμές δικαιούχων

Καταβολή 1^{ης} δόσης

Εφόσον η έκθεση του επιτόπιου ελέγχου είναι θετική, η ΝΕΕ καλείται να προσέλθει στην Υπηρεσία μέσα σε είκοσι (20) ημέρες, από την ημερομηνία γνωστοποίησης της ένταξής της, και να προσκομίσει:

- Αίτηση της 1ης δόσης,
- Τιμολόγιο που εκδίδεται σύμφωνα με το άρθρ. 12 παρ. 3 Προεδρικού Διατάγματος 186/92 ΚΒΣ,
- Βεβαίωση ασφαλιστικής και φορολογικής ενημερότητας, όπου απαιτείται και
- Αριθμό Τραπεζικού Λογαριασμού, προκειμένου να της χορηγηθεί η πρώτη δόση.

Καταβολή επόμενων δόσεων

Κατά το τριανταεξάμηνο (36 μήνες) διάστημα της επιχορήγησης η ΝΕΕ δεσμεύεται με τη λήξη κάθε έτους, από την ένταξη της στο πρόγραμμα και μέσα σε προθεσμία εξήντα (60) ημερολογιακών ημερών, να προσκομίσει:

- Αίτηση στην οποία θα δηλώνει ότι η επιχείρηση της λειτουργεί κανονικά και ότι το σύνολο της δαπάνης του προαναφερθέντος χρονικού διαστήματος είναι τουλάχιστον ίσο με το ποσό της 2ης, 3ης ή της 4ης δόσης που πρόκειται να εισπράξει, όπως αυτά εμφανίζονται σε εξοφλημένα τιμολόγια ή λογιστικά έγγραφα ισοδύναμης αποδεικτικής αξίας περασμένα στα επίσημα θεωρημένα από την αρμόδια ΔΟΥ βιβλία της επιχείρησής τους.

- Τιμολόγιο και επικυρωμένα φωτοαντίγραφα του βιβλίου εσόδων- εξόδων του προηγούμενου έτους ή βεβαίωση καταβολής Φ.Π.Α. στη ΔΟΥ.
- Βεβαίωση ασφαλιστικής και φορολογικής ενημερότητας, όπου απαιτείται.

Λοιπή όροι υλοποίησης του προγράμματος

Η ενταγμένη στο πρόγραμμα υποχρεούνται να ενημερώνει την Υπηρεσία εγκαίρως και γραπτώς για οποιαδήποτε αλλαγή στα στοιχεία που έχει δηλώσει με την αίτηση για ένταξή της.

Η επιχείρηση δεν πρέπει να διακόψει τη λειτουργία της ή να προβεί σε μεταβολή των όρων και των προϋποθέσεων του προγράμματος στην τριετία (3ετία) από την έναρξη δραστηριότητάς της, αλλιώς διακόπτεται η επιχορήγηση με επιστροφή του καταβληθέντος ποσού, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9.

5.2 Ιδιαιτερότητες της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας

Οι επιχειρήσεις που δημιουργούνται από γυναίκες παρουσιάζουν ορισμένες διαφοροποιήσεις συγκριτικά με αυτές των ανδρών, πράγμα το οποίο ισχύει διεθνώς.

Ένα από τα χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι ότι αυτή συναντάται κυρίως στον τομέα λιανικού εμπορίου. Αναλυτικότερα, τόσο σε εθνικό, όσο και σε διεθνές επίπεδο, οι γυναίκες επιχειρηματίες επιδεικνύουν μια εντονότερη τάση απ' αυτή των ανδρών να συγκεντρώνουν τις δραστηριότητες τους στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, παρά στον κατασκευαστικό τομέα και στη βιομηχανία.

Οι λόγοι που υπαγορεύουν μια τέτοια επιλογή, είναι τρεις:

- Στον τομέα των κατασκευών και σε ορισμένους τομείς της βιομηχανίας εργάζονται αναλογικά περισσότεροι άνδρες απ' ότι γυναίκες και για αυτό το λόγο

χαρακτηρίζονται ως "άνδροκρατούμενοι" π.χ. συναντάμε πολύ λίγες γυναίκες οικοδόμους, μηχανικούς διότι ακόμα και σήμερα τα επαγγέλματα αυτά θεωρείται ότι απαιτούν ιδιαίτερη σωματική δομή και είναι σκληρά για τις γυναίκες.

- Άλλος λόγος είναι ότι, στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, υπάρχουν ανδροκρατούμενα επιχειρηματικά δίκτυα. Τα επιχειρηματικά δίκτυα είναι το άθροισμα των σχέσεων στις οποίες συμμετέχει ο επιχειρηματίας με σκοπό την απόκτηση πληροφοριών για νέες πληροφορίες που υπάρχουν στην αγορά. Οι δεσμοί αυτοί είναι δυνατό να περιλαμβάνουν τις σχέσεις του επιχειρηματία με επίσημους οργανισμούς, με τους Προμηθευτές, τους διανομείς, τους καταναλωτές αλλά και με άτομα απ' το κοινωνικοοικονομικό του περιβάλλον. Τα δίκτυα παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιχειρηματική δραστηριότητα καθώς προσφέρουν πρόσβαση στην πληροφόρηση, στις ευκαιρίες, στις πρώτες ύλες, στους πελάτες και τους προμηθευτές. Έτσι λοιπόν, στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα και κλάδους, οι γυναίκες έχουν λιγότερες δυνατότητες πρόσβασης.
- Οι γυναίκες ιδρύουν επιχειρήσεις που απαιτούν μικρότερο κεφάλαιο. Αυτό συμβαίνει κυρίως γιατί οι γυναίκες σήμερα συναντούν δυσκολίες στην ανεύρεση πηγών χρηματοδότησης. Επομένως, είναι πιθανότερο μια γυναίκα να προσανατολιστεί στη δημιουργία μιας επιχείρησης στον τομέα των υπηρεσιών και του λιανικού εμπορίου, όπου δεν απαιτείται ιδιαίτερα μεγάλο κεφάλαιο, παρά στον τομέα της βιομηχανίας και των κατασκευών, όπου απαιτούνται μεγάλα κεφάλαια. Οι παραδοσιακά ανδρικές επιχειρήσεις συνεχίζουν να απασχολούν περισσότερους άνδρες παρά γυναίκες ιδιαίτερα στα υψηλά ιεραρχικά στρώματα. Εξάλλου, αυτές είναι οι επιχειρήσεις που, παρ' ότι απαιτούν μεγαλύτερο αρχικό κεφάλαιο, αποφέρουν και μεγαλύτερα κέρδη.

5.3 Ρυθμοί ανάπτυξης και επιβίωσης της γυναικείας επιχείρησης

Έρευνες που έχουν γίνει πάνω στον τομέα των ρυθμών ανάπτυξης και επιβίωσης της γυναικείας επιχείρησης δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες έχουν χαμηλότερους δείκτες επιβίωσης και ανάπτυξης απ' αυτές που ανήκουν σε άνδρες. Ένας απ' τους λόγους που εμφανίζεται αυτή η διαφοροποίηση ανάμεσα στις γυναικείες και τις ανδρικές επιχειρήσεις, είναι ότι οι επιχειρήσεις που διοικούνται από γυναίκες βρίσκονται συγκεντρωμένες στους τομείς του λιανικού εμπορίου και της παροχής υπηρεσιών, οι οποίοι έχουν χαμηλότερα συνολικά ποσοστά επιβίωσης απ' τον κατασκευαστικό τομέα. Τα καταστήματα παροχής προσωπικών υπηρεσιών πρέπει να τοποθετούνται κοντά στους πελάτες για να φτάσουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους σε σχετικά μικρό χρονικό διάστημα, αν και κάποια δεν φτάνουν ποτέ. Αφού επιτευχθεί αυτό, η πιο προσφιλή στρατηγική ανάπτυξης είναι η δημιουργία ενός καινούργιου υποκαταστήματος κάπου αλλού. Για την επένδυση αυτή απαιτείται σημαντικό κεφάλαιο που συνεπάγεται επιπλέον κινδύνους και που συχνά είναι δύσκολο να συγκεντρωθεί από γυναίκες. Επιπλέον οι γυναίκες δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην εξυπηρέτηση των πελατών που σε πολλές γυναικοκρατούμενες επιχειρήσεις τείνει να έχει προσωπικό χαρακτήρα. Η εξάπλωση σε μέγεθος πολυκαταστήματος συνεπάγεται ότι δεν μπορούν να επικοινωνούν με όλους τους επιχειρηματίες σε προσωπικό επίπεδο, γεγονός το οποίο αποτρέπει κυρίως γυναίκες απ' το να επεκτείνουν τις επιχειρήσεις τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα από τα πιο καταστροφικά εμπόδια στην ανέλιξη των γυναικών στον εργασιακό τους χώρο και έχει συνδεθεί με πολύ αρνητικές επιπτώσεις, όπως συχνές απουσίες, έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης, χαμηλή αποδοτικότητα, στρες και επαγγελματική εξουθένωση. Αν και το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι υπαρκτό, δεν φαίνεται να αντιμετωπίζεται επαρκώς ούτε από τους/τις εργαζόμενους/ες, ούτε από τους εργοδότες.

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο¹⁸ που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παράλληλα παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αποτελεί δε ιδιαίτερα στο χώρο της εργασίας μια σχετικά συχνή προσβολή εις βάρος των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών. Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούσε για δεκαετίες – και εν μέρει συνεχίζει να συνιστά – μια υπαρκτή αλλά αθέατη κατάσταση, η οποία θεωρείται και αντιμετωπίζεται ως ταμπού. Στο χώρο εργασίας το φαινόμενο αυτό είχε ως συνέπεια τη θυματοποίηση των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών, οι οποίες αφενός υφίσταντο άνιση μεταχείριση και αφετέρου αποσιωπούσαν το γεγονός, φοβούμενες κυρίως τον διασυρμό και την κοινωνική κατακραυγή, αλλά και την επιδείνωση των εργασιακών τους συνθηκών.

6.1 Νομικός Ορισμός Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Σύμφωνα με την Ελληνική Νομοθεσία όπως ορίζεται στο Νόμο για την Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση, Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά

¹⁸ Morrison. S. (1996). Defining and Preventing Sexual Harassment Struggles

σεξουαλικής φύσης που εκφράζεται λόγω ή έργω και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί έναν εκφοβισμό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Παρενόχληση σύμφωνα πάντα με την Ελληνική Νομοθεσία σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί έναν εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον. Απαγορεύεται επίσης οποιαδήποτε πράξη, οποιουδήποτε φυσικού ή νομικού προσώπου, είτε μεμονωμένη, είτε επαναλαμβανόμενη, ή οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή αποτελεί άμεση, ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση.

6.2 Εκλαϊκευμένη Επεξήγηση

Η σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με τον Morrison¹⁹ (1996) μπορεί να είναι ένα απλό γεγονός, σποραδικά γεγονότα ή μια συνεχιζόμενη διαδικασία. Μπορεί να έχει πολλές μορφές. Περιλαμβάνει ένα ευρύ πεδίο συμπεριφοράς η οποία είναι απαράδεκτη στον/στην αποδέκτη/τρια και δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό εξευτελιστικό ή εργασιακό περιβάλλον.

Η παρενόχληση²⁰ περιλαμβάνει μια υπαρκτή άνιση συσχέτιση δύναμης (εξουσίας). Η σεξουαλική παρενόχληση δεν περιλαμβάνει ένα αθώο κοπλιμέντο ή εκδήλωση ενδιαφέροντος προς το άλλο φύλλο. Παρενόχληση σημαίνει ότι η πιεστική συμπεριφορά κάποιου που ασκεί εξουσία πάνω στον/στην εργαζόμενο/η είναι τέτοια, που δημιουργεί μια κατάσταση δυσφορίας για το θύμα, που θίγει την προσωπική του υπόσταση και αξιοπρέπεια και κάνει την επαγγελματική του ζωή δύσκολη. Πρόκειται για ένα φαινόμενο επίδειξης και επιβολής ισχύος, γιατί αφορά την εκμετάλλευση μιας θέσης εξουσίας από αυτόν/-την που την κατέχει για δικό του/της σεξουαλικό όφελος.

Στις περιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης οι υψηλά ιστάμενοι/ες απαιτούν «χάρεις» σεξουαλικής φύσεως με αντάλλαγμα την πρόσληψη ή την προαγωγή σε μια θέση, την κατοχύρωση υψηλής βαθμολογίας κ.λ.π. Η ανταπόκριση – υπαγωγή του θύματος στις σεξουαλικές ενοχλήσεις του δράστη «προτείνεται» ως αντάλλαγμα της διατήρησης ή της βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών για το θύμα.

¹⁹ Morrison, S. (1996). Defining and Preventing Sexual Harassment Struggles, Minnesota Realtor, p 20-21

²⁰ Apodaca, E. & Kleiner, B. (2001). Sexual Harassments in the Business Environment. Volume 21, Number 8/9/10 2001

Οι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης που κατέχουν θέσεις ισχύος μπορούν να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας των υφισταμένων τους, χρησιμοποιώντας σε περίπτωση άρνησης εκ μέρους των θυμάτων, εκφοβισμούς, εκβιασμούς, απειλές και πιέσεις.

6.3 Κατηγορίες Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Υπάρχουν δύο διαφορετικές κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης.

1. **Quid Pro Quo:** (Δώσε μου ... για να πάρεις) Σε αυτή την κατηγορία η σεξουαλική παρενόχληση είναι άμεσα συνδεδεμένη με την απόδοση ή την απόρριψη κάποιου οικονομικού όφελος. Σε αυτό το πλαίσιο, ένας εργοδότης προτείνει μια συγκεκριμένη εργασία ή προαγωγή ή αύξηση μισθού, με αντάλλαγμα χάρες σεξουαλικής φύσης. Στην κατηγορία αυτή εμπλέκονται συνήθως άτομα που κατέχουν θέσεις εξουσίας και εμφανίζεται εξάρτηση ή σύνδεση της σεξουαλικής απαίτησης με εργασιακά πλεονεκτήματα ή ωφέλειες.
2. **Προσβλητικό ή εχθρικό περιβάλλον.** Σ' αυτή την κατηγορία η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται όταν επίμονα και ανεπιθύμητα ο θύτης επιδιώκει σεξουαλική σχέση στον χώρο εργασίας, παρεμβαίνει στην εργασία εργαζόμενου/ης ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, προσβλητικό ή υβριστικό περιβάλλον εργασίας. Αφορά επαναλαμβανόμενη μη καλοδεχούμενη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που επιδρά αρνητικά στην απόδοση ενός εργαζομένου και δημιουργεί εχθρικό περιβάλλον που θίγει την αξιοπρέπεια του ατόμου. Στην κατηγορία αυτή έχουμε το σύνδρομο του/της «κολλιτσίδας», όπου ο θύτης:

- δεν μπορεί να αποδεχτεί το όχι ως απάντηση
- τριγυρνά συνεχώς γύρω από το θύμα με πολλά υπονοούμενα
- καταστρατηγεί τον προσωπικό χώρο του θύματος.
- Αποκαλεί το θύμα με τρόπους αναξιοπρεπείς και προσβλητικούς.

Η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται σε διάφορες μορφές λεκτικής και μη λεκτικής συμπεριφοράς. Σύμφωνα με τον Allen²¹ (1999), η λεκτική συμπεριφορά περιλαμβάνει μεθόδευση συζητήσεων γύρω από σεξουαλικά θέματα, ερωτήσεις προσωπικές για κοινωνική ή σεξουαλική ζωή, ερωτήσεις για σεξουαλικές προτιμήσεις, ιστορίες ή φαντασιώσεις, σεξουαλικά σχόλια για το σώμα, βλέμμα ή ντύσιμο, διαδόσεις φημών ψευδών για τη σεξουαλική ζωή κάποιου/ας και αποστολή φιλίων.

Εκτός από τη λεκτική συμπεριφορά ή τη σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται μέσω μη λεκτικών συμπεριφορών, όπως για παράδειγμα άγγιγμα στα ρούχα, μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος, υποτιμητικοί θόρυβοι (σφυρίγματα κ.ά.), χειρονομίες, υπονοούμενα μέσω κοιταγμάτων.

6.4 Η υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα

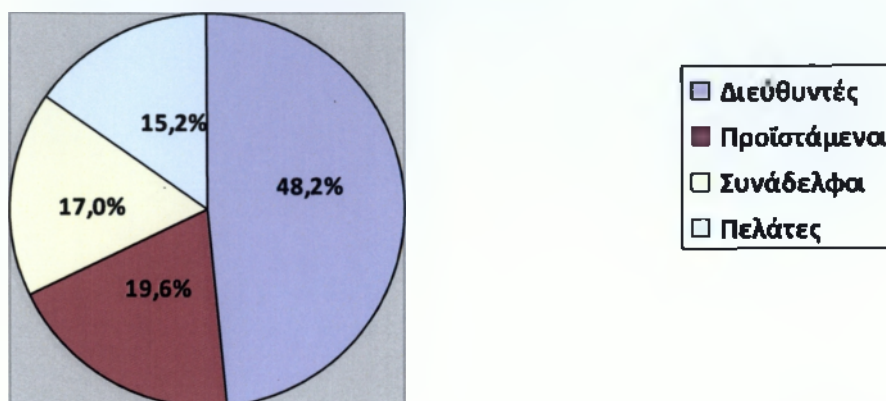
Έρευνα του ΚΕΘΙ²² (2004) κατέδειξε ότι οι Ελληνίδες αν και αντιμετωπίζουν φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους, ωστόσο δεν τα καταγγέλλουν στη συντριπτική πλειονότητά τους. Σε δείγμα 1200 γυναικών το 5,8% δήλωσε ότι έχει υποστεί βιασμό στο χώρο εργασίας.

²¹ Allen, W. (1999). Sexual Harassment Guidelines, Human Resources Employee Relations Section.

²² 1^ο Πανελλαδική Έρευνα Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας στην Ελλάδα, 2004

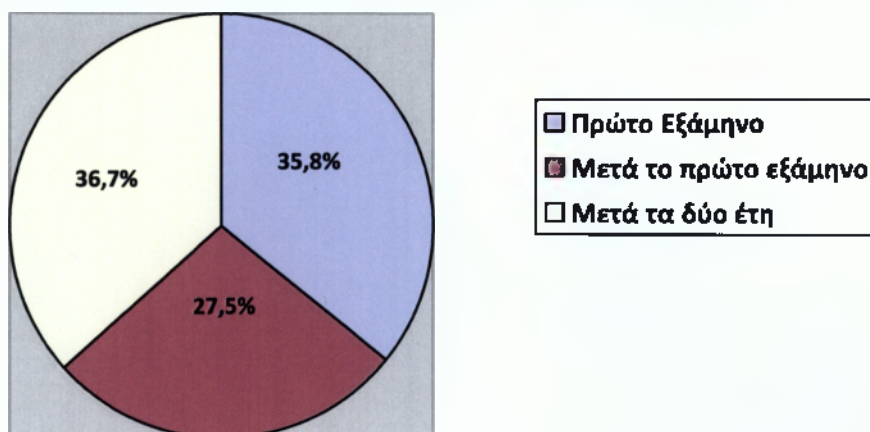
Το 97% των δραστών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι άνδρες.

Επαγγελματικό Προφίλ Δραστών



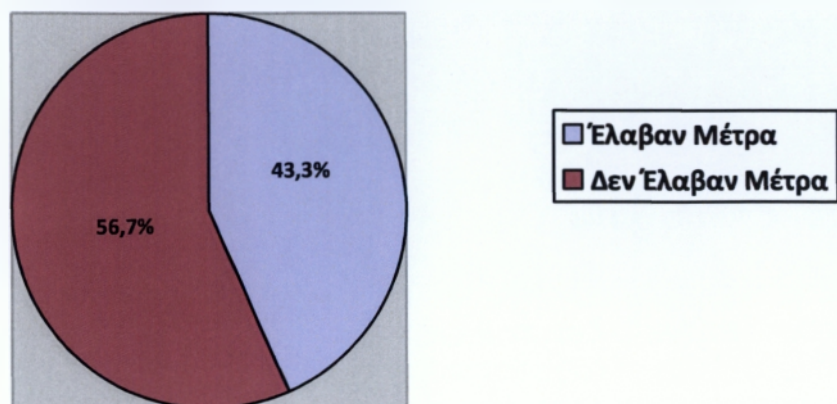
Το 35,8% των θυμάτων που παρενοχλήθηκε στο πρώτο εξάμηνο της εργασίας του στην επιχείρηση, ενώ το 36,7% μετά το πρώτο εξάμηνο αλλά ως τα δύο πρώτα έτη εργασίας του στην επιχείρηση ενώ μόλις το 27,5% των γυναικών ανέφερε περιστατικό παρενόχλησης μετά τα δύο πρώτα έτη εργασίας τους στην επιχείρηση.

Χρονικός Προσδιορισμός Σεξουαλικής Παρενόχλησης



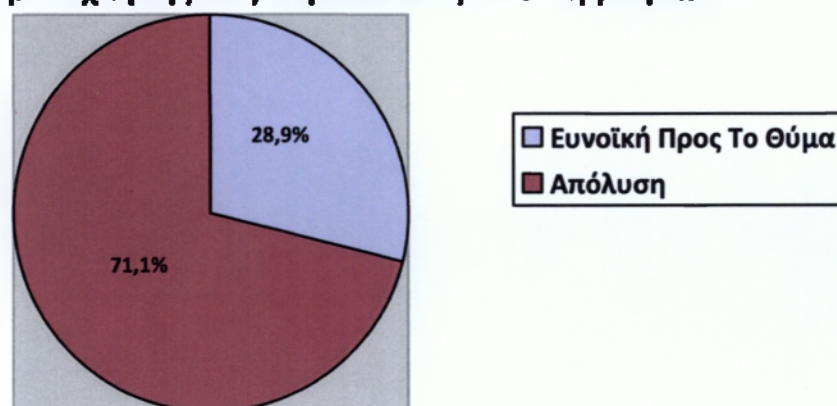
Μόλις το 20% των περιστατικών έγιναν αντιληπτά από την διοίκηση, από τα οποία στο 56,7% οι ιθύνοντες δεν έλαβαν μέτρα αντιμετώπισης παρά μόνο στο 43,3% λήφθηκαν μέτρα.

Αντίδραση Της Διοίκησης Απέναντα Στα Περιστατικά



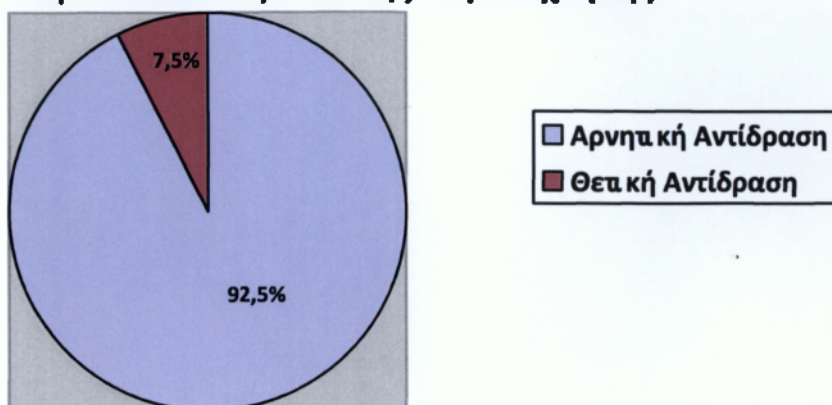
από αυτό το 43,3% που έλαβαν μέτρα, μόλις το 28,9% ήταν ευνοϊκή προς το θύμα καθώς στο 71,1% υπήρξε απόλυση.

Πίνακας Αξιολόγησης Μέτρων Της Σεξουαλικής Παρενόχλησης Στις Περιπτώσεις Που Λήφθηκαν



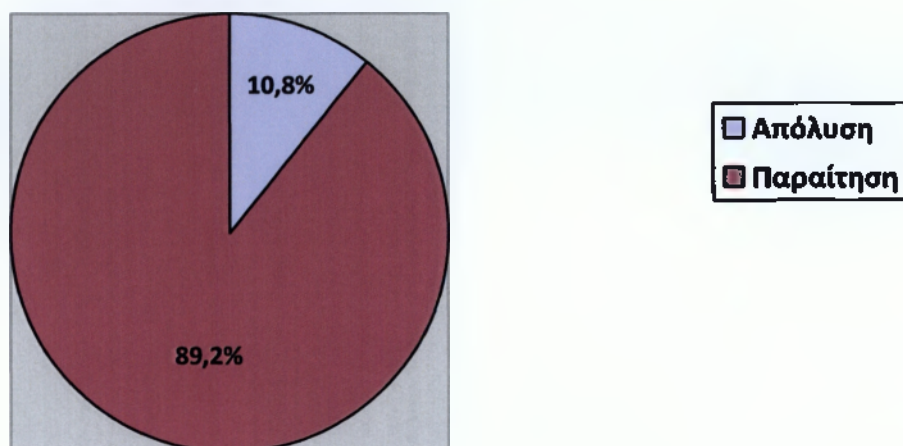
στο 44,2% των περιπτώσεων οι συνάδελφοι είχαν αντιληφθεί το γεγονός της σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά το 92,5% δεν είχε καμία αντίδραση ενώ μόλις το 7,5% παρενεύει.

Πίνακας Αντιδράσεων Συναδέλφων Απέναντα Σε Περιστατικά Σεξουαλικής Παρενόχλησης



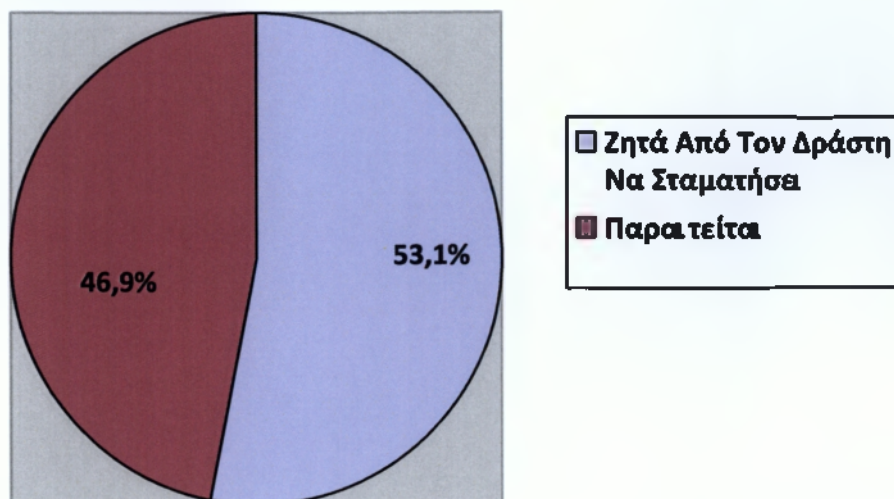
το 78,3% παύει να εργάζεται στον συγκεκριμένο χώρο. Το 89,2% μετά από παραίτηση ενώ το 10,8% μετά από απόλυση. Στο 62,2% των περιστατικών η αποχώρηση γίνεται μέσα στο πρώτο εξάμηνο.

Πίνακας Διαχωρισμού Οικιοθελούς ή Μη Αποχώρησης Από Τον Χώρο Εργασίας Μετά Από Σεξουαλική Παρενόχληση



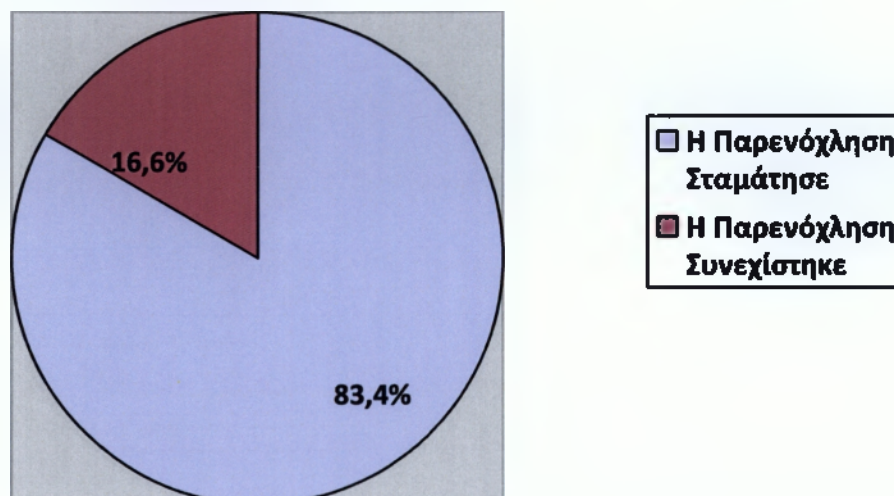
το 53,1% ζητά από τον δράστη ευθέως και ευγενικά να σταματήσει, ενώ το 46,9% έχει αμυντική συμπεριφορά και αναγκάζει τον εαυτό του σε παραίτηση.

Αναδράσεις Γυναικών Στη Σεξουαλική Παρενόχληση



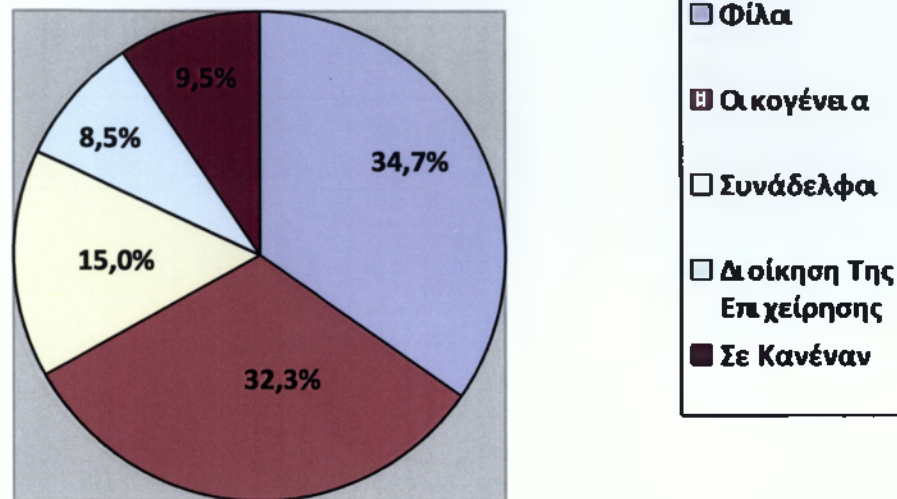
στο 83,4% των περιστατικών η παρενόχληση σταμάτησε άμεσα ή σταδιακά ενώ το 16,6% συνεχίστηκε.

Αποτελέσματα αντίδρασης



το 34,7% εκμυστηρεύεται το περιστατικό σε φίλους, το 32,3% στην οικογένεια, το 15% σε συναδέλφους, το 8,5% στην διοίκηση της επιχείρησης ενώ το 9,5% το κρατάει κρυφό.

Σε Παιους Εκμυστηρεύονται Το Περιστακό Τα Θύματα



το 32,5% των θυμάτων αναφέρει πως γνωρίζει και άλλη γυναίκα που έχει πέσει θύμα και το 79,5% αυτών των περιπτώσεων είναι από το ίδιο πρόσωπο. Το 10% των εργαζομένων γυναικών στη χώρα μας αναφέρει προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της δουλειάς, ενώ το 30% αυτών γνωρίζει και άλλη συνάδελφο που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση.

Οι περισσότερες από τις Ελληνίδες που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Ο δράστης τις περισσότερες φορές είναι κοινός. Είναι συνήθως άντρας, έγγαμος, μέσης ηλικίας (έως 45 ετών), με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και ιεραρχικά ανώτερος του θύματος – διευθυντής ή προϊστάμενος. Το θύμα είναι νεαρής ηλικίας (16-25 ετών) και νεοπροσληφθείσα, αφού οι συχνότερες αναφορές αφορούν τους πρώτους έξι μήνες εργασίας σε συγκεκριμένη επιχείρηση.

Η διοίκηση της επιχείρησης τις περισσότερες φορές δεν αντιλαμβάνεται το γεγονός, ενώ ακόμη και στις περιπτώσεις που η παρενόχληση γίνεται αντιληπτή, δεν λαμβάνονται δραστικά μέτρα υπέρ του θύματος. Οι συνάδελφοι των θυμάτων σεξουαλικής

παρενόχλησης ή μάρτυρες περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, αν και αντιλαμβάνονται σε αρκετές περιπτώσεις το περιστατικό, δεν αντιδρούν.

6.5 Στην Ευρώπη και Διεθνώς

Σε ότι αφορά τα στοιχεία για τις άλλες χώρες, οι Γερμανίδες και οι Αυστριακές με 72% και 70% αντίστοιχα, είναι οι Ευρωπαϊές εργαζόμενες με τις περισσότερες σεξουαλικές παρενοχλήσεις. Στη Βρετανία το σχετικό ποσοστό των γυναικών ήταν 54%, στη Γαλλία 35%, στη Πορτογαλία 34%. Το ποσοστό των ανδρών, που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας εκτιμάται σε κοινοτικό επίπεδο περίπου σε 10%. Στη Φιλανδία, για παράδειγμα οι άντρες που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από γυναίκες φτάνουν στο 30% του συνόλου των εργαζομένων. Το 35% από τις γυναίκες και το 10% από τους άντρες στην κοινοτική Ευρώπη είναι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σε ορισμένες όμως περιοχές της Ισπανίας, της Ιταλίας και της Ελλάδας, το ποσοστό με θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης γυναίκες φθάνει το 60%. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί πλέον αδίκημα σ' όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μετά την οδηγία που υιοθέτησαν από κοινού η Ευρωβουλή και το Συμβούλιο Υπουργών.

Ποσοστό της τάξης του 8%, που αναλογεί σε 12 εκατομμύρια εργαζομένους/ες στην ΕΕ, έχει δηλώσει ότι κατά τη διάρκεια του 2000 έχει υποστεί παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Αυτά τα στοιχεία προκύπτουν από τη διεξαγωγή της τρίτης Ευρωπαϊκής Έρευνας, σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, η οποία διενεργήθηκε από το Ευρωπαϊκό ίδρυμα για τη βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας και δημοσιεύτηκε το Δεκέμβριο του 2000. Τα αποτελέσματα της Έρευνας βασίζονται σε συνεντεύξεις 21.500 εργαζομένων στα κράτη – μέλη της Ε.Ε. Σύμφωνα με την έρευνα, το ποσοστό των

παρενοχλούμενων είναι υψηλότερο στο δημόσιο τομέα (13%). Ωστόσο, το ποσοστό είναι επίσης υψηλό μεταξύ των εργαζομένων στους τομείς παροχής υπηρεσιών και πωλήσεων (11%) και στον τραπεζικό τομέα (10%).

6.6 Τα Οργανωσιακά Αίτια Της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Τα οργανωσιακά αίτια της Σεξουαλικής παρενόχλησης εντοπίζονται κυρίως την οργανωσιακή κουλτούρα και στο οργανωσιακό κλίμα που κυριαρχεί στον εργασιακό χώρο. Η οργανωσιακή κουλτούρα, που ορίζεται σύμφωνα με τον Hofstede (1991) ως «ο κοινός τρόπος σκέψης που διαφοροποιεί τα μέλη ενός οργανισμού από τον άλλο», μπορεί να αποτελέσει το κατάλληλο έδαφος για να εμφανιστούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα, δύο είναι οι οργανωσιακοί παράγοντες που ευθύνονται για την ύπαρξη περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης: το οργανωσιακό κλίμα και οι συνθήκες εργασίας.

6.6.1 Οργανωσιακό κλίμα στη σεξουαλική παρενόχληση

Η ύπαρξη ενός κλίματος που είναι ανεκτικό στη σεξουαλική παρενόχληση ίσως είναι απαραίτητη συνθήκη για συμπεριφορά που σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση, αφού όχι μόνο δεν τις αποθαρρύνει, αλλά φαίνεται να τις ενισχύει κιόλας. Σύμφωνα με τους Hulin Fitzgerald και Drasgow (1996), υπάρχουν τρία χαρακτηριστικά του οργανωσιακού κλίματος και της οργανωσιακής κουλτούρας που ευνοούν την ύπαρξη της σεξουαλικής παρενόχλησης:

- Το αντιλαμβανόμενο κόστος για το θύμα εάν αυτό τολμήσει να παραπονεθεί,
- η έλλειψη κυρώσεων για τους θύτες και
- η αντίληψη πώς και να μιλήσει κάποιος, δεν θα τον λάβει κανείς σοβαρά.

6.6.2 Εργασιακές συνθήκες

Στους εργασιακούς χώρους όπου οι γυναίκες αποτελούν μειονότητα ή όπου οι γυναίκες εργάζονται σε παραδοσιακά «αντρικά» επαγγέλματα είναι πιθανό να χαρακτηρίζονται από συμπεριφορές που οφείλονται στην αντίληψη ότι το αντρικό φύλο υπερέχει ή είναι καταλληλότερο για συγκεκριμένες εργασίες (Stockdale, 1993). Σ' αυτούς τους χώρους, όπου η έκδηλη στη νοοτροπία των εργαζομένων η «αντρική υπεροχή» είναι πιθανόν να εκδηλωθούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (Bergman, Glomb & Drasgow, 2000).

6.7 Οι Επιπτώσεις Της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

1. Σε αυτές που σχετίζονται με την εργασία και την επιχείρηση.

2. Σε αυτές που αφορούν την ψυχική υγεία των ατόμων που την υφίστανται.

1. Η παρενόχληση έχει σοβαρές επιπτώσεις, οι οποίες μπορεί να λάβουν την μορφή μειωμένης αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας, ενίσχυσης της επικριτικής στάσης απέναντι στον εργοδότη και έλλειψη εμπιστοσύνης προς αυτόν, γενικότερης αίσθησης ανασφάλειας, αύξησης των προβλημάτων συνεργασίας υψηλού ποσοστού απουσίας λόγω ασθένειας, καταχρήσεων, φυγής του προσωπικού, γενικότερης αίσθησης δυσφορίας, μεγέθυνσης μικροπροβλημάτων και συνέχισης της αναζήτησης νέων εξυλαστήριων θυμάτων. Η σεξουαλική παρενόχληση “μολύνει” το εργασιακό περιβάλλον και μπορεί να έχει καταστροφικά αποτελέσματα στην υγεία, στην εμπιστοσύνη, στο ηθικό και στην απόδοση εκείνων που την υφίστανται. Η αγωνία και το άγχος που προκαλούνται από τη σεξουαλική παρενόχληση οδηγούν συνήθως εκείνους/ες που την υφίστανται να ζητούν

άδεια ασθενείας από την εργασία, να είναι λιγότερο αποτελεσματικοί όταν εργάζονται ή να εγκαταλείπουν την εργασία τους για αναζήτηση εργασίας αλλού.

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί επίσης να έχει επιπτώσεις για τους/τις εργαζόμενους/ες όχι μόνο εκείνους/ες που αποτελούν το αντικείμενο ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, αλλά και εκείνους/ες που είναι μάρτυρες σε αυτήν ή είναι γνώστες/τριες της.

Υπάρχουν επίσης αρνητικές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και για τους εργοδότες. Αυτή έχει άμεση επίπτωση στην αποδοτικότητα της επιχείρησης της οποίας το προσωπικό επιζητά τη λήψη άδειας λόγω ασθένειας ή παραιτείται της εργασίας του λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και στην οικονομική αποτελεσματικότητα της επιχείρησης, όπου η παραγωγικότητα των εργαζομένων μειώνεται λόγω του γεγονότος ότι βρίσκονται υποχρεωμένοι να εργάζονται σε περιβάλλον στο οποίο δεν γίνεται σεβαστή η ακεραιότητα του ατόμου.

Σε κοινωνικό επίπεδο, η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση κόστους, μεταξύ άλλων, για παροχή ιατρικής και ψυχολογικής βοήθειας, απουσίες λόγω ασθένειας και πρόωρη συνταξιοδότηση.

2. Σύμφωνα με έγγραφο²³ εργασίας της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού

Κοινοβουλίου (2001), σε ορισμένους/ες η προσβλητική μεταχείριση έχει σοβαρές επιπτώσεις, όπως δυσκολίες προσαρμογής και συνεργασίας, μειωμένη αντοχή στο άγχος,

²³ 92/131/ΕΟΚ: Σύσταση της επιτροπής της 27^{ης} Νοεμβρίου 1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, Επίσημη Εφημερίδα αριθμ. L 049 της 24/02/1992 σ. 0001-0008

δυσφορία, καταχρήσεις, δυσκολίες στον ύπνο ή κατάθλιψη, έντονη επιθετικότητα και υπερκόπωση ή και τάσεις αυτοκτονίας.

Αν και τα αίτια της σεξουαλικής παρενόχλησης συνεχίζουν να υφίστανται, ο/η εργαζόμενος/η μπορεί να αποκτήσει μόνιμα προβλήματα που να χρειάζονται μακροχρόνια και ψυχολογική θεραπεία από ειδικούς.

Σύμφωνα με τους Kim και Kleiner ²⁴(1999), τα θύματα συνήθως:

- Έχουν έλλειψη αυτοπεποίθησης
- Δεν μπορούν να χειριστούν την κατάσταση
- Απομονώνονται και είναι αγχωμένα
- Κατηγορούν τους εαυτούς τους
- Είναι μελαγχολικά, απογοητευμένα και αισθάνονται άρρωστα
- Δεν μπορούν να αποδώσουν στην εργασία τους
- Επηρεάζετε η προσωπική τους ζωή

6.8 Αντιμετώπιση Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σίγουρα πολύ δύσκολο να αντιμετωπιστεί, διότι είναι δύσκολο να αποδειχθεί και είναι εύκολο να στιγματίσει τον/την εργαζόμενο/η που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση.

²⁴ Kim, S. & Kleiner, B. (1999). Sexual Harassment in the workplace.

Πολύ συχνά οι εργαζόμενοι/ες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης καταφεύγουν σε αντιδράσεις όπως άρνηση, ενοχές («εγώ φταίω»), άμυνα («δεν το σκέφτομαι»), εκλογίκευση («σε όλους τους χώρους τα ίδια συμβαίνουν»). Επίσης, σκέφτονται ότι δεν αξίζει να θέσουν σε κίνδυνο την καριέρα τους, δεν πρόκειται να γίνει τίποτα, θα κατηγορηθούν για υπερβολική αντίδραση, θα κατηγορηθούν ότι το προκάλεσαν ή δεν θα γίνουν πιστευτά από τους/τις συναδέλφους.

Ωστόσο, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά.

Πιο συγκεκριμένα, η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών ΕΕ προτείνει τα ακόλουθα:

- Να αναφερθεί στο τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού ή σε εργαζόμενους ανώτερης διοικητικής βαθμίδας ότι η συμπεριφορά του/της συναδέλφου, πελάτη/ισσας ή προϊσταμένου/ης είναι ανεπιθύμητη και πρέπει να σταματήσει.
- Να υπάρξει επικοινωνία με το ίδιο το άτομο που παρενοχλεί σε προφορικό επίπεδο πρώτα και γραπτώς στη συνέχεια, τονίζοντας τη λήψη μέτρων εάν αυτή η συμπεριφορά δεν σταματήσει. Η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών τονίζει τη σημασία του να κρατά κανείς καθημερινά ένα ημερολόγιο και να καταγράφει τη προσβλητική συμπεριφορά, περιλαμβανομένων ημέρας, ώρας, πιθανών μαρτύρων. Αυτό θα βοηθήσει όταν το θύμα αποφασίσει να προβεί σε καταγγελία.
- Τα θύματα πρέπει να μιλήσουν σε κάποιο/α φίλη/ο από το χώρο της δουλειάς τους, για να νιώσουν ότι δεν είναι μόνα και για να υπάρχει μαρτυρία στο δικαστήριο.
- Επίσης, να μιλήσουν στο γιατρό τους αν υποφέρουν από συμπτώματα άγχους, ανησυχίας και μελαγχολίας ως αποτελέσματος σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Όλοι και όλες είναι υπεύθυνοι/ες (εργοδότες, εργαζόμενες/οι) για την δημιουργία και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από διακρίσεις που

βασίζονται στο φύλο και μπορούν να οδηγήσουν σε φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σύμφωνα με τους Kim και Kleiner (1999), σήμερα στους τόπους εργασίας οι διευθυντές/ντρίες είναι υποχρεωμένοι/ες να παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για τη συμπεριφορά και επαρκή κατάρτιση στους εργαζόμενους/ες για τη φύση και τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι εργαζόμενοι/ες πρέπει να γνωρίζουν ότι κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι ανεκτή και ότι εάν η σεξουαλική παρενόχληση εμφανιστεί, θα έχουν την πλήρη υποστήριξη της εταιρίας με στόχο την εξάλειψή της.

Ο καλύτερος τρόπος αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η πρόληψη στους χώρους της δουλειάς, η ευαισθητοποίηση στο θέμα αυτό από τους/τις εργαζόμενους/ες και η άμεση αντιμετώπιση του φαινομένου από τους/τις εργαζόμενους/ες και τον εργοδότη.

Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται εξάλλου στο National Economic Development and Labour Council, Labour Relations Act (1995), ο καλύτερος τρόπος από πλευράς του εργοδότη είναι ένα έντυπο πολιτικής που να απαγορεύει τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της επιχείρησης/ εταιρείας του και να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Δήλωση ότι στην εργασία δεν θα γίνει ανεκτή η σεξουαλική παρενόχληση
- Περιγράφει της διαδικασίας υποβολής παραπόνων
- Εγγύηση ότι οι καταγγελίες θα αντιμετωπιστούν με απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα.
- Εγγύηση ότι δεν θα υποστούν τα θύματα καμία δίωξη.

- Δήλωση ότι όσου/ες προβούν σε πράξεις που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση θα υπόκεινται σε πειθαρχικά μέτρα συμπεριλαμβανομένης της απόλυσης.

Όλοι και όλες οι εργαζόμενου/ες δεν πρέπει να κλείνουν μάτια όταν υποπέσει στην αντίληψή τους ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης. Η αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων θα βοηθήσει, ώστε οι θύτες να σταματήσουν να παρενοχλούν εργαζομένους/ες και να δημιουργηθούν χώροι εργασίας «καθαροί» από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο : ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ

7.1. Μεθοδολογία

Η έρευνα διεξήχθη στο χρονικό διάστημα από τον Ιούλιο έως τον Σεπτέμβριο του 2010.

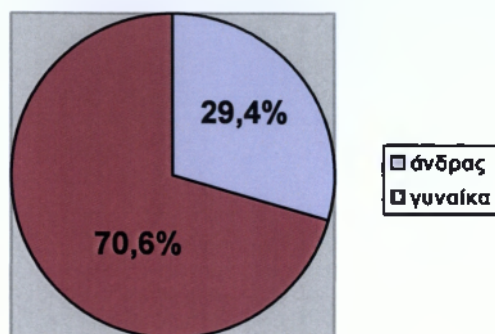
Τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν ήταν 75 τα οποία μοιράστηκαν στην Αθήνα, στο Ιδιωτικό Θεραπευτήριο Metropolitan, από την Σουσουγιάννη Μαρία στους υπαλλήλους που κατέχουν διοικητικές θέσεις και στα Γιαννιτσά, όπου η Ελευθεροπούλου Παρασκευή ανέλαβε να μοιραστούν στους υπαλλήλους του Δημόσιου Νοσοκομείου Γιαννιτσών. Χρειάζεται να αναφέρουμε ότι η ανταπόκριση που είχαμε και οι δύο (η καθεμία δηλαδή στο Νοσοκομείο όπου ασκεί την πρακτική της άσκηση) από τους εργαζομένους ήταν υψηλή, με σοβαρότητα και καλή διάθεση και από τα δύο Νοσοκομεία.

Αφού συγκεντρώσαμε όλα τα η ερωτηματολόγια, έγινε στην συνέχεια ποσοτική ανάλυση των αποτελεσμάτων με την χρήση προγράμματος στατιστικής (Excel), για την διεξαγωγή των αποτελεσμάτων. Το ερωτηματολόγιο συμπλήρωσαν ο Διοικητικός Διευθυντής των Νοσοκομείων, η Προϊσταμένη Τμημάτων (Οικονομικού, Προμηθειών), του Διοικητή κ.ά.

7.2 Έρευνα Και Στατιστική Ανάλυση

ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΑΝΩΝΥΜΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

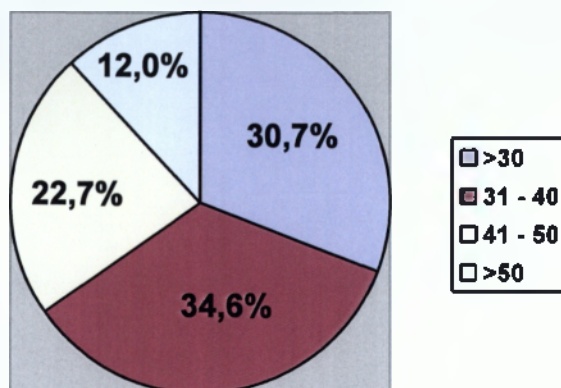
1. ΦΥΛΟ



Σχέδιο 7.1 "Φύλο"

Με βάση τα παραπάνω, παρατηρείται ότι στις δύο επιχειρήσεις που μοιράστηκαν τα ερωτηματολόγια, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων εργαζομένων ήταν γυναίκες με 70,6%, σε αντίθεση με τους άνδρες με ποσοστό 29,4%

2. ΗΛΙΚΙΑ

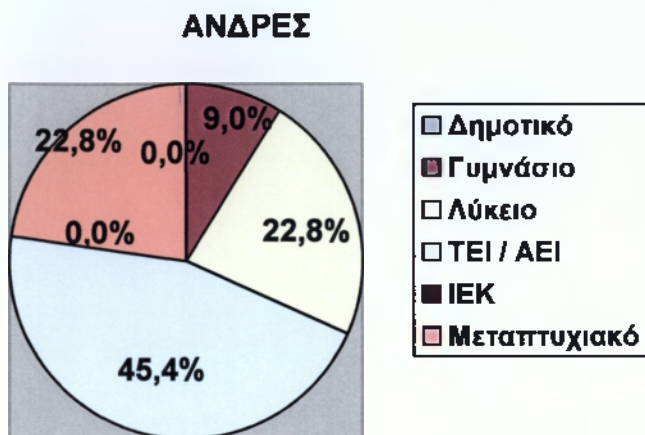


Σχέδιο 7.2 "Ηλικία"

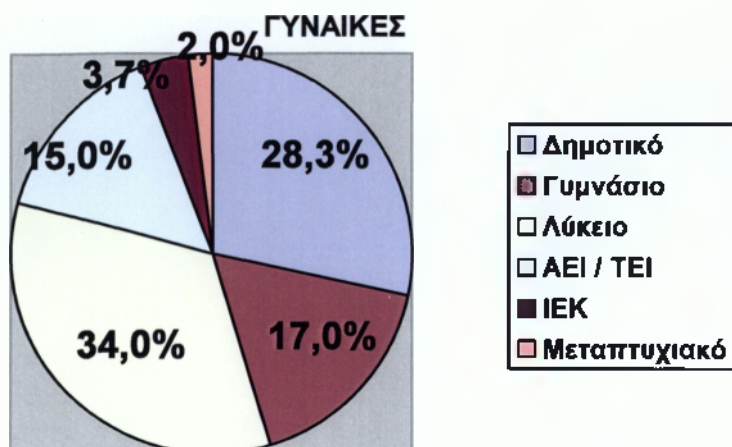
Όσον αφορά την ηλικία των ερωτηθέντων το 34,6% κυμαίνεται από 31 – 40, το 30,7% μικρότερο των 30, το 22,7% 41 – 50 και μόλις ένα 12% >50. αυτό που παρατηρήσαμε είναι ότι το 12% ανήκει μόνο σε γυναίκες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα. Επίσης, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ένα 3,9% αυξάνεται από την ηλικία των 30-40 ίσως γιατί

είναι άτομα με εμπειρία ενώ άνω των 41 ένα ποσοστό των 11,9% μειώνεται μάλλον λόγω απόλυσης.

3. ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ



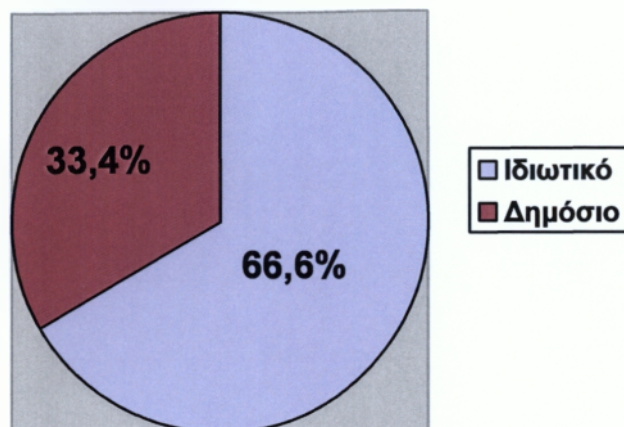
Σχέδιο 7.3Α "Μορφωτικό Επίπεδο"



Σχέδιο 7.3Β "Μορφωτικό Επίπεδο"

Όπως παρατηρείται από τις παραπάνω πίτες, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών έχει τελειώσει το λύκειο με 34%, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών έχει τελειώσει κάποιο ΤΕΙ / ΑΕΙ με 45,4%. Σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι το 28,3% των γυναικών σε αυτή την εποχή έχει τελειώσει μόνο δημοτικό, ενώ αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες δύσκολα έκαναν κάποιο μεταπτυχιακό με ποσοστό 2%, σε σχέση με τους άνδρες (22,8%).

4. ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ – ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ



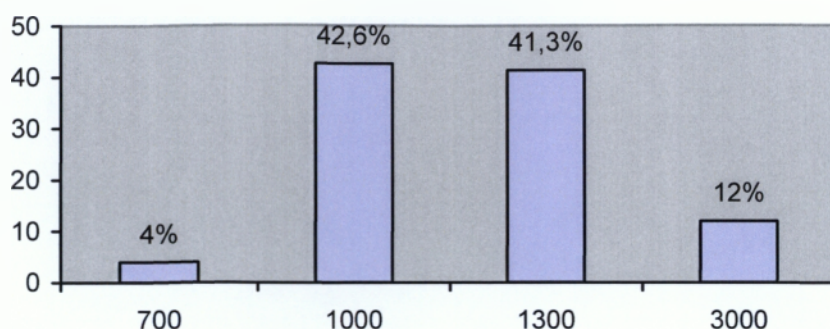
Σχέδιο 7.4 "Ιδιωτικός – Δημόσιος"

Όπως παρατηρείται το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (66,6%), δουλεύει στον ιδιωτικό τομέα σε σύγκριση με τον δημόσιο (33,4%)

5. Μισθολογική Κλίμακα

Μισθολογική Κλίμακα	Άτομα	Ποσοστό Μισθολογικής Κλίμακας	Σύνολο
0-700	3	4%	4%
700-1000	32	42,6%	46,6%
1000-1300	31	41,3%	87,9%
1300-3000	9	12%	100%
Σύνολο	75	100%	

Πίνακας 7.5A "Μισθολογική Κλίμακα"



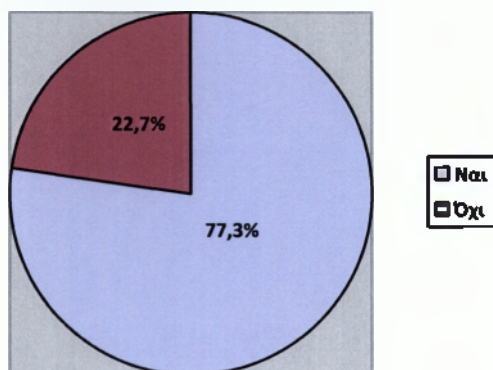
ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ 7.5B "Μισθολογική Κλίμακα"

Όσον αφορά την μισθολογική κλίμακα των ερωτηθέντων, το 42,6% κυμαίνεται από 700-1000 ευρώ, ενώ το 41,3% από 1000-1300 ευρώ. Όπως φαίνεται και από το ραβδόγραμμα, υπάρχει μόνο ένα 4% που παίρνει μέχρι 700 ευρώ ενώ ο μισθός του 12% των ερωτηθέντων είναι πάνω από 1300 ευρώ.

6. ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΑ

όσον αφορά την εθνικότητα των ερωτηθέντων, το 100% ήταν Έλληνες

7. ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ



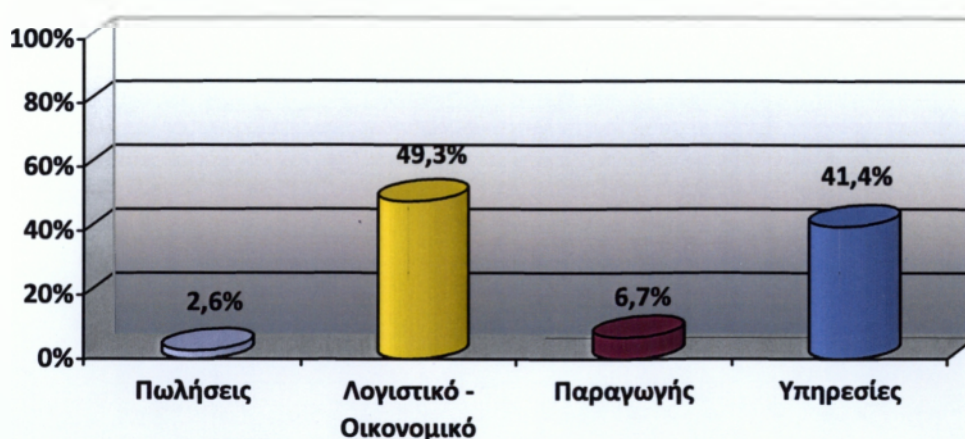
Σχήμα 7.7 "Δια Βίου Εκπαίδευση - Σεμινάρια"

Σύμφωνα με το σχήμα 8,7 οι περισσότεροι εργαζόμενοι παρακολουθούν επιμορφωτικά σεμινάρια για την περαιτέρω εξέλιξή τους, με το 77,3% ενώ το 22,7% δεν έχει παρακολουθήσει ποτέ.

8. ΤΜΗΜΑΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Πωλήσεις	2,6%
Λογιστικό - Οικονομικό	49,3%
Παραγωγής	6,7%
Υπηρεσίες	41,4%
Σύνολο	100%

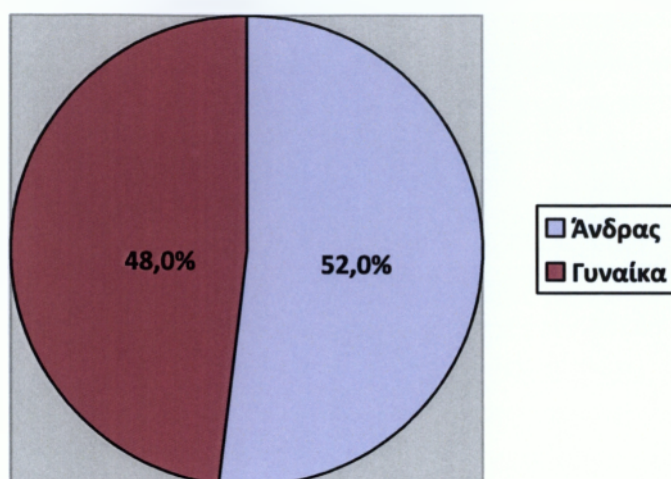
Πίνακας 7.8Α "Τμήματα Επιχείρησης"



Σχήμα 7.8B "Τμήματα Επιχείρησης"

Σύμφωνα με το παραπάνω σχήμα παρατηρείται ότι το 49,3% των ερωτηθέντων δουλεύει στο Λογιστικό – Οικονομικό τμήμα της επιχείρησης. Το 41,4% παρέχει υπηρεσίες, το 6,7% καλύπτει το τμήμα παραγωγής ενώ μόνο το 2,6% των εργαζομένων δουλεύει στο τμήμα Πωλήσεων.

9. ΦΥΛΟ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ



Σχήμα 7.9 "Φύλο Προϊσταμένου"

Όπως βλέπουμε στο παραπάνω σχήμα αν και το ποσοστό του 48% για την γυναίκα προϊσταμένη είναι ικανοποιητικό για την εποχή, δεν είναι αρκετό ώστε να ξεπεράσει το ποσοστό του άνδρα προϊστάμενου (52%).

Θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης	Ανδρας	Γυναίκα	Σύνολο ερωτηθέντων
Ναι	2,6%	9,4%	12%
Όχι	25,3%	62,7%	88%
	27,9%	72,1%	100%

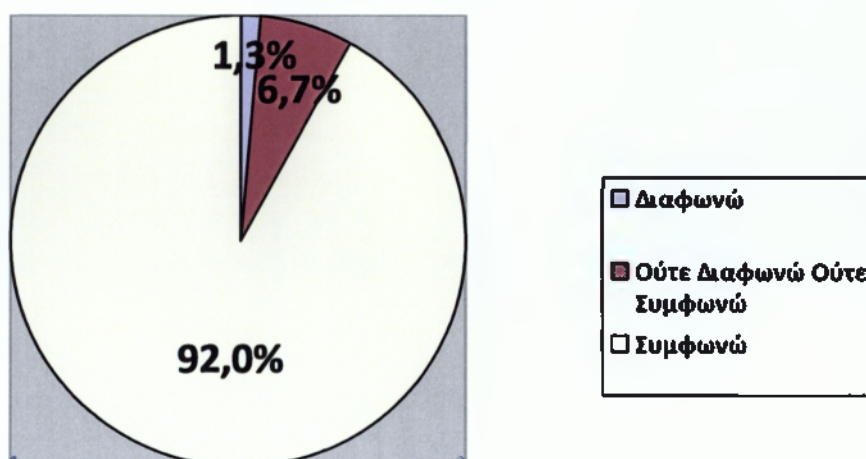
Πίνακας 7.10 "Ποσοστά Σεξουαλικής Παρενόχλησης"

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΛΛΑΠΛΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

1. ΊΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ
ΔΙΑΦΩΝΩ	1,3%	-	1,3%
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	2,7%	4%	6,7%
ΣΥΜΦΩΝΩ	25,3%	66,7%	92%
	29,3%	70,7%	100%

Πίνακας 7.1 "Ίσες Ευκαιρίες Συμμετοχής Σε Εκπαιδευτικά Προγράμματα"



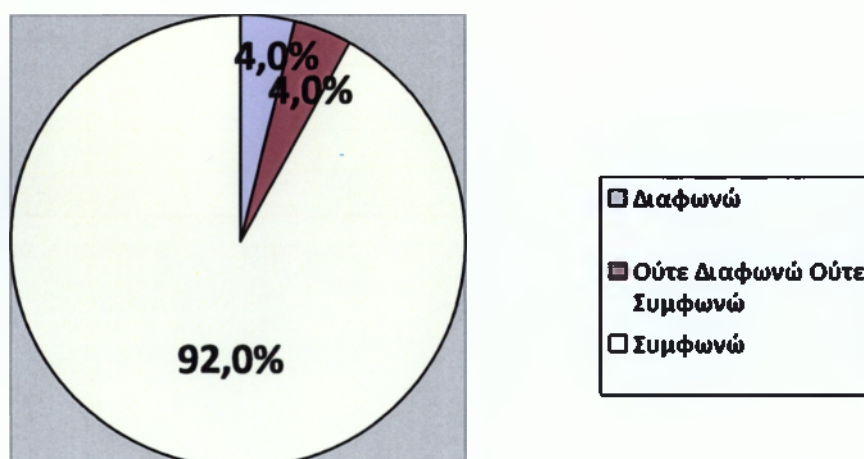
Σχήμα 7.1Α Σύνολο Ερωτηθέντων "Ίσες Ευκαιρίες Συμμετοχής Σε Εκπαιδευτικά Προγράμματα"

Στην ερώτηση για τις ίσες ευκαιρίες συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα για στελέχη, η πλειονότητα συμφώνησε (92%) ενώ μόλις το 1,3% διαφώνησε. Σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι το 1,3% που διαφώνησε, ήταν άνδρες.

2. ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΔΙΟΙΚΟΥΝ ΊΣΗ ΜΕ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ

	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ
ΔΙΑΦΩΝΩ	1,3%	2,7%	4%
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	2,7%	1,3%	4%
ΣΥΜΦΩΝΩ	24%	68%	92%
	28%	72%	100%

Πίνακας 7.2 " Εργασία Γυναικών Που Διοικούν Ίση Με Των Ανδρών"



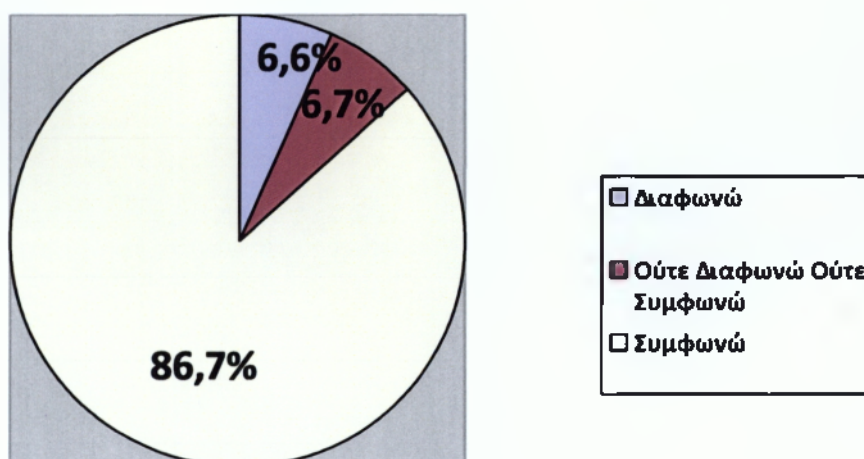
Σχήμα 7.2Α - Σύνολο Ερωτηθέντων " Εργασία Γυναικών Που Διοικούν Ίση Με Των Ανδρών"

Το 92% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι η εργασία των γυναικών που διοικούν είναι εξίσου πολύτιμη με των ανδρών. Από το 28% των ανδρών ερωτηθέντων συμφώνησε μόλις το 24% πράγμα θετικό για τα σημερινά δεδομένα.

3. ΣΥΝΑΓΩΝΙΣΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ – ΑΝΔΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΛΥΨΗ ΥΨΗΛΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ
ΔΙΑΦΩΝΩ	1,3%	5,3%	6,6%
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	4%	2,7%	6,7%
ΣΥΜΦΩΝΩ	22,7%	64%	86,7%
	28%	72%	100%

Πίνακας 7.3 "Συναγωνισμός Γυναικών – Ανδρών Για Την Κάλυψη Υψηλών Θέσεων"



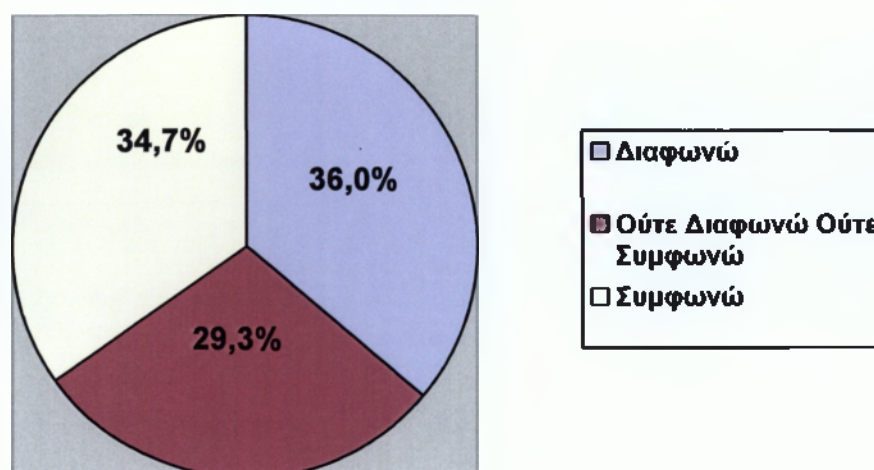
Σχήμα 7.3Α - Σύνολο Ερωτηθέντων "Συναγωνισμός Γυναικών – Ανδρών Για Την Κάλυψη Υψηλών Θέσεων"

Την εξίσωση ανδρών και γυναικών για την κατάληψη θέσεων εργασίας μπορούμε να διαπιστώσουμε και από το παραπάνω σχήμα που αφορά τις απαντήσεις του ερωτήματος αν είναι αποδεκτό να συναγωνίζονται οι άνδρες και γυναίκες για την κατάληψη θέσεων. Το 86,7% ήταν σύμφωνοι στην διεκδίκηση κοινών θέσεων εργασίας ενώ είναι πολύ μικρό το ποσοστό των ατόμων που πιστεύουν ότι υπάρχουν θέσεις εργασίας που δεν πρέπει να καταλαμβάνονται από γυναίκες.

4. ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΑΠΑΙΔΑΓΩΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΤΗΣ

	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ
ΔΙΑΦΩΝΩ	12%	24%	36%
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	4%	25,3%	29,3%
ΣΥΜΦΩΝΩ	13,4%	21,3%	34,7%
	29,4%	70,6%	100%

Πίνακας 7.4 "ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΑΠΑΙΔΑΓΩΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΤΗΣ "



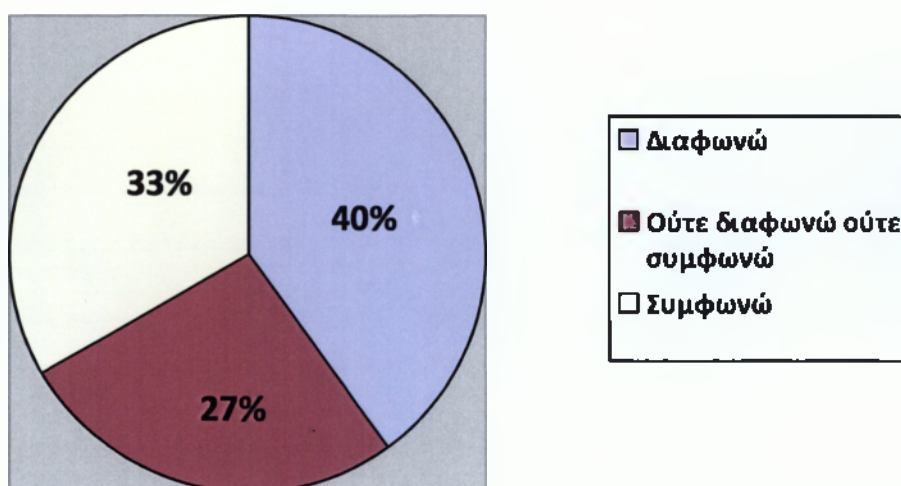
Σχήμα 7.4 Α ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ "ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΑΠΑΙΔΑΓΩΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΤΗΣ"

Η στερεότυπη άποψη που επικρατεί ότι οι γυναίκες που δεν εργάζονται είναι καλύτερες στην διαπαιδαγώγηση των παιδιών τους δεν φαίνεται να κυριαρχεί ένα ποσοστό 36% είναι σύμφωνοι ενώ το 34,7% φαίνεται πως προτιμούν την γυναίκα στο σπίτι και ιδιαίτερα οι άνδρες με 13,4%.

5. ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΒΟΛΗ ΚΑΤΑ ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΣΗΣ

	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ
ΔΙΑΦΩΝΩ	9,4%	30,6%	40%
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	9,4%	17,3%	26,7%
ΣΥΜΦΩΝΩ	10,6%	22,7%	33,3%
	29,4%	70,6%	100%

Πίνακας 7.5 "Γυναικεία Επιβολή Κατά Απαίτηση Περίστασης"



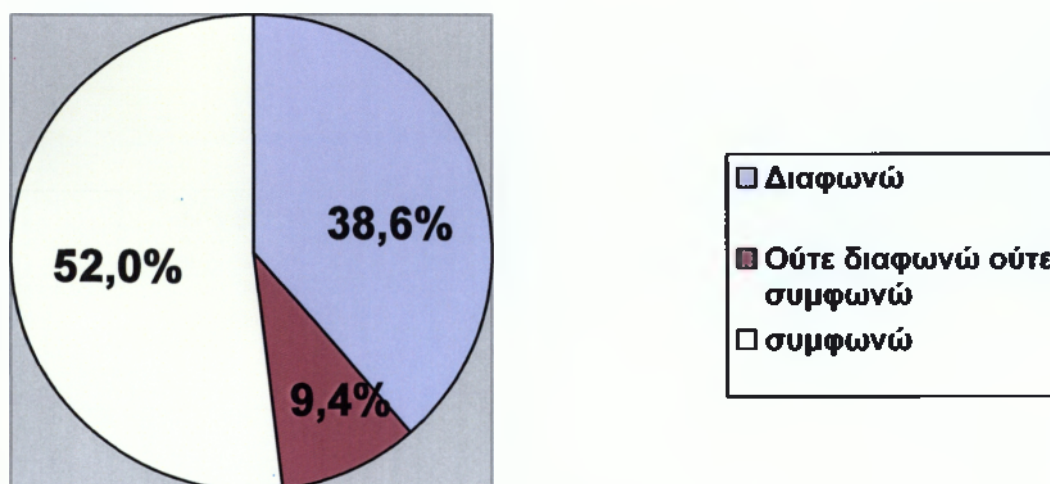
Σχήμα 7.5 "Σύνολο Ερωτηθέντων Γυναικεία Επιβολή Κατά Απαίτηση Περίστασης"

Στην ερώτηση αν οι γυναίκες επιβάλλονται όταν το απαιτούν οι περιστάσεις, διαπιστώνουμε ότι το 40% των ερωτηθέντων πίστευαν ότι οι γυναίκες είναι ευαίσθητες αρκετά και δεν μπορούν να επιβληθούν. Σημαντικό να αναφέρουμε το γεγονός ότι το 30,6% των γυναικών πιστεύει ότι δεν μπορεί να επιβληθεί ενώ οι άντρες με το 10,6% έχουν αντίθετη άποψη.

6. ΦΙΛΟΔΟΞΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΚΟΣΜΟ

	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ
ΔΙΑΦΩΝΩ	10,6%	28%	38,6%
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	5,4%	4%	9,4%
ΣΥΜΦΩΝΩ	13,4%	38,6%	52%
	29,4%	70,6%	100%

Πίνακας 7.6 “Φιλοδοξία Των Γυναικών Στον Επιχειρηματικό Κόσμο”



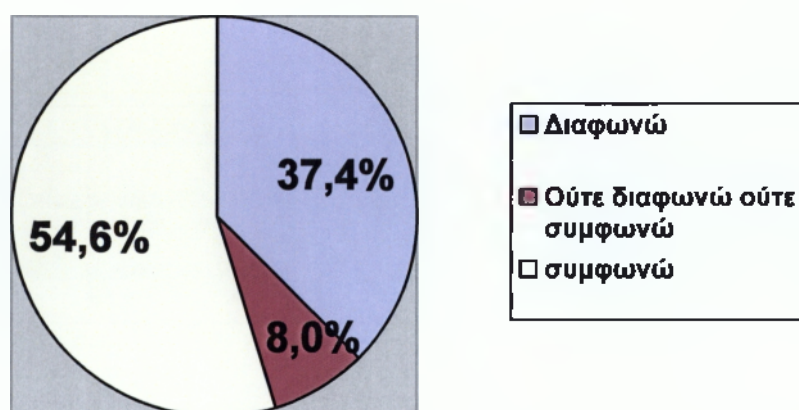
Σχήμα 7.6Α Σύνολο Ερωτηθέντων “Φιλοδοξία Των Γυναικών Στον Επιχειρηματικό Κόσμο”

Στην ερώτηση αν οι γυναίκες είναι αρκετά φιλόδοξες ώστε να πετύχουν στον επιχειρηματικό κόσμο, το μεγαλύτερο ποσοστό (52%) των ερωτηθέντων συμφώνησαν.

7. ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ - ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΣΤΟΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΚΟΣΜΟ

	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ
ΔΙΑΦΩΝΩ	9,4%	28%	37,4%
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	4%	4%	8%
ΣΥΜΦΩΝΩ	16%	38,6%	54,6%
	29,4%	70,6%	100%

Πίνακας 7.7 "Ανταγωνιστικότητα: Η επιτυχία στον επιχειρηματικό κόσμο"



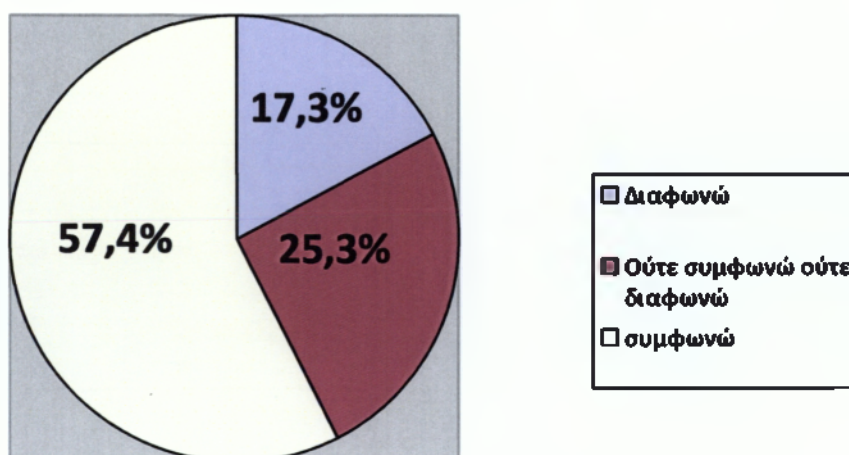
Σχήμα 7.7Α Σύνολο Ερωτηθέντων "ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ: Η επιτυχία στον επιχειρηματικό κόσμο"

Σύμφωνα με το παραπάνω σχήμα, παρατηρείται ότι 54,6 % των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι οι γυναίκες είναι ανταγωνιστικές ώστε να πετύχουν στον επιχειρηματικό κόσμο. Την ίδια άποψη έχουν γυναίκες και άνδρες.

8. ΕΠΙΜΟΝΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΝΑΝΤΙ ΤΗΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ
ΔΙΑΦΩΝΩ	2,7%	14,6%	17,3%
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	12%	13,3%	25,3%
ΣΥΜΦΩΝΩ	14,7%	42,7%	57,4%
	29,4%	70,6%	100%

Πίνακας 7.8"Επιμονή των γυναικών έναντι της επιτυχίας



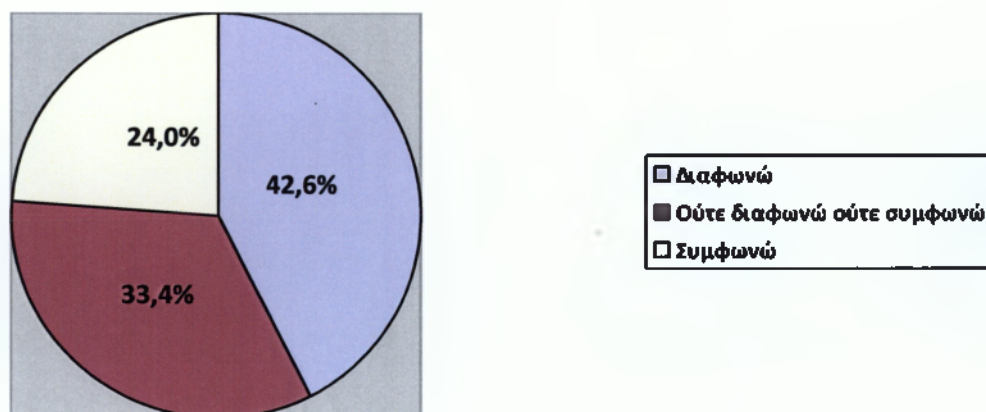
Σχήμα 7.8Α Επιμονή των γυναικών έναντι της επιτυχίας

Σύμφωνα με το σχήμα, παρατηρείται ότι οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους είναι επίμονες στην διεκπεραίωση των επιχειρηματικών στόχων τους.

9. ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ

	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ
ΔΙΑΦΩΝΩ	17,3%	25,3%	42,6%
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	6,7%	26,7%	33,4%
ΣΥΜΦΩΝΩ	5,4%	18,6%	24%
	29,4%	70,6%	100%

Πίνακας 7.9 "Εκδήλωση Συναισθημάτων"



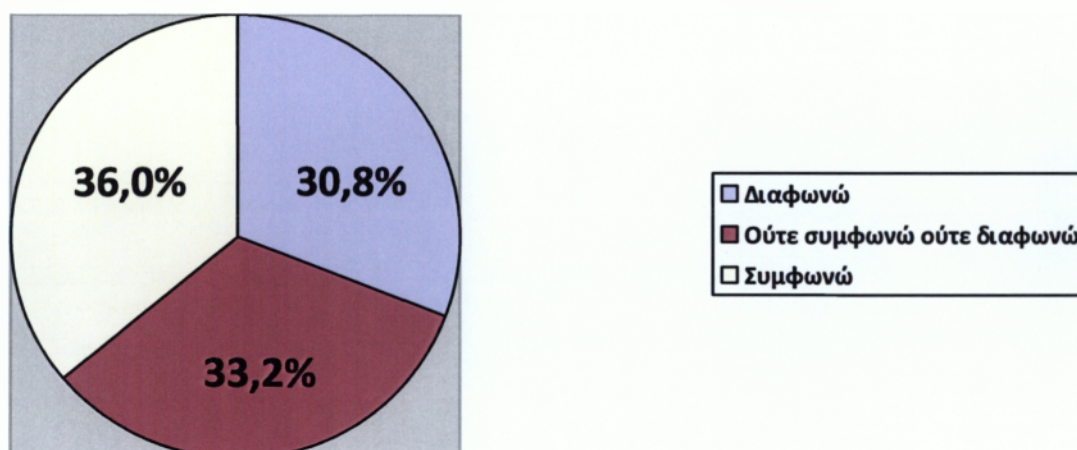
Σχήμα 7.9Α "Εκδήλωση Συναισθημάτων"

Στην ερώτηση αν οι γυναίκες εκδηλώνουν παραπάνω τα συναισθήματά τους από τους άνδρες, έδειξε ότι το 42,6% διαφώνησαν με την άποψη αυτή ενώ μόνο το 24% συμφώνησε.

10. Η ΘΗΛΥΚΟΤΗΤΑ – ΟΠΛΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΥΧΙΑ

	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ
ΔΙΑΦΩΝΩ	13,4%	17,4%	30,8%
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	6,6%	26,6%	33,2%
ΣΥΜΦΩΝΩ	9,4%	26,6%	36%
	29,4%	70,6%	100%

Πίνακας 7.10 "Η θηλυκότητα όπλο για την επιτυχία"



Σχήμα 7.10Α Σύνολο ερωτηθέντων "Η θηλυκότητα όπλο για την επιτυχία"

Η τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά το όπλο της θηλυκότητας ως μέσο για την επίτευξη των στόχων, το 36% των ερωτηθέντων συμφώνησαν ότι είναι σημαντικό όπλο ενώ το 30,8%-εξέφρασαν την διαφωνία του και ιδιαίτερα αυτή των ανδρών με το 13,4%. Σημαντικό ήταν και το ποσοστό των ατόμων που δεν είχαν άποψη.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Τα τελευταία χρόνια, έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στην αγορά εργασίας. Όμως, η αύξηση αυτή δεν συνοδεύεται από μια ανάλογη μείωση των εμποδίων που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο, όπως είναι: οι διακρίσεις, τα αρνητικά στερεότυπα και οι κοινωνικές προκαταλήψεις, που καθιστούν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών δύσκολη. Αυτά τα αρνητικά στερεότυπα αφορούν κυρίως τις ικανότητες της γυναίκας, θεωρώντας ότι είναι λιγότερο ικανές να επιλύουν προβλήματα – μια ικανότητα άμεσα συνδεδεμένη με την αποτελεσματική ηγεσία.

Σύμφωνα με τις αντίστοιχες έρευνες που αναφέρθηκαν παραπάνω, οι γυναίκες στον επιχειρησιακό κόσμο αντιμετωπίζουν ανισότητες όπως η άνιση αμοιβή για ίση εργασία, δυσκολία στην επαγγελματική εξέλιξη και άνοδο στην ιεραρχία καθώς και μειωμένη συμμετοχή σε ορισμένα επαγγέλματα που καλούνται ανδροκρατούμενα. Επίσης, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πρόβλημα σύγκρουσης ρόλων μεταξύ οικογένειας και επαγγέλματος με αποτέλεσμα να πλήττονται από εργασιακό στρες στην προσπάθειά τους να ισορροπήσουν πολλαπλούς ρόλους τόσο στην εργασία όσο και στην προσωπική τους ζωή. Ένα από τα πιο καταστροφικά εμπόδια στην ανέλιξη των γυναικών στον εργασιακό χώρο είναι η σεξουαλική παρενόχληση με αποτέλεσμα οι περισσότερες γυναίκες να έχουν άνιση μεταχείριση και να αποσιωπούν, φοβούμενες την επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, πραγματοποιήθηκε έρευνα που σκοπό είχε να δείξει την άποψη των εργαζομένων για τις ευκαιρίες της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο αλλά και να δούμε αν αυτή η στερεότυπη άποψη για τις γυναίκες υφίσταται.

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων συμφώνησε για τις ίσες ευκαιρίες συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα για στελέχη. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαιρέτως ιεραρχικής θέσεις, έχουν την άποψη ότι η μόρφωση για την εξέλιξη των εργαζομένων στις επιχειρήσεις πρέπει να είναι κοινή ώστε να υπάρχει μία ποικιλομορφία γνώσεων για την κοινή τους πορεία.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων συμφώνησε ότι η εργασία των γυναικών που διοικούν είναι εξίσου πολύτιμη με των ανδρών. Αυτό μας δείχνει, όπως αναφέραμε και στην βιβλιογραφική έρευνα, ότι οι γυναίκες με σταθερά βήματα

ανεβαίνουν στην ιεραρχική πυραμίδα υιοθετώντας το στυλ των ανδρών στον τρόπο σκέψης, κάνοντάς τες πιο σοβαρές και επιθετικές στις αποφάσεις τους. Τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνονται και με την σύμφωνη άποψη ανδρών και γυναικών για την διεκδίκηση υψηλών θέσεων εργασίας. Αυτό μας δείχνει τις ικανότητες των γυναικών να συναγωνίζονται τους άνδρες συναδέλφους τους, με στόχο την υψηλότερη θέση στην ιεραρχική πυραμίδα. Έτσι, βλέπουμε ότι οι επιχειρήσεις προσπαθούν να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο της γυάλινης οροφής με την ποικιλομορφία των εργαζομένων.

Το γεγονός ότι πάνω από το 1/3 συμφωνεί με την άποψη ότι η γυναίκα που εργάζεται είναι σωστή στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών της, έρχεται σε αντίθεση με την στερεότυπη άποψη που υπήρχε τόσα χρόνια. Αν και υπάρχει η σύγκρουση ρόλων ανάμεσα σε εργασία και οικογένεια, οι γυναίκες είναι ικανές να ανταπεξέλθουν και στα δύο με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Οι γυναίκες είναι αρκετά φιλόδοξες, επίμονες και μπορούν σε μεγάλο βαθμό να ανταγωνίζονται τους άνδρες στον επιχειρηματικό κόσμο με συνέπεια την κατάληψη διευθυντικών θέσεων. Τέλος, οι γυναίκες αν και ευαίσθητες δεν εκδηλώνουν τα αισθήματα τους στην εργασία τους, όμως μπορούν να χρησιμοποιήσουν την θηλυκότητά τους για να πετύχουν τον στόχο τους. Η θηλυκότητα τους είναι και ένας από τους κύριους παράγοντες που προκαλούν την σεξουαλική παρενόχληση, αλλά ευτυχώς στον σύγχρονο ελληνικό επιχειρηματικό κόσμο η εμφάνιση του φαινομένου είναι αρκετά σπάνια, αν και δυστυχώς δεν έχει ακόμα εξαλειφθεί πλήρως.

Από την ανάλυση που προηγήθηκε συμπεραίνουμε ότι η σύγχρονη γυναίκα έχει ίσες ευκαιρίες συμμετοχής στην μόρφωση, αφού αυτή είναι κοινή και για τα δυο φύλα. Μπορεί να είναι σωστή μητέρα απέναντι στα παιδιά της παρά τις απαιτήσεις της εργασίας της. Η προσφορά μιας γυναίκας manager είναι το ίδιο πολύτιμη με αυτή ενός άνδρα, αφού πλέον δεν εμφανίζουν μεγάλες διαφορές στους τρόπους με τους οποίους διοικούν.

Οι σύγχρονες γυναίκες είναι σε θέση να συναγωνίζονται με τους άνδρες συναδέλφους τους για την διεκδίκηση των υψηλών θέσεων εργασίας, από την στιγμή που συγκεντρώνουν όλα τα εφόδια. Είναι φιλόδοξες, επίμονες και ανταγωνιστικές απέναντι στους άνδρες στον επιχειρηματικό κόσμο με αποτέλεσμα να καταλαμβάνουν πολλές διευθυντικές θέσεις.

Οι γυναίκες εμφανίζονται πιο «δυνατές» από ότι στα προηγούμενα χρόνια, δεν εκδηλώνουν τα συναισθήματα τους στο χώρο εργασίας τους, αλλά μπορούν έξυπνα να χειρίζονται την θηλυκότητα τους προς όφελος τους. Η έρευνα μας έδειξε ότι η σεξουαλική

παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο με ελάχιστα κρούσματα στον ελληνικό επιχειρηματικό κόσμο, αλλά μας επικύρωσε και την ύπαρξη της.

Γενικά μεγάλα βήματα έχουν γίνει και πολλές απόψεις που μέχρι τώρα επικρατούσαν, ίσως τελικά να μην ισχύουν. Το πέρασμα των χρόνων, οι πράξεις και οι αγώνες που έδωσαν οι γυναίκες για την ίση μεταχείρισή τους στον τομέα της εργασίας φαίνεται να τις δικαιώνουν.

Βιβλιογραφία

A. ΞΕΝΗ

- Acker, S., ed,(1989), Teachers, Gender and Careers, The Falmer Press, London.
- Barret, M. , (1980), Womens Oppression Today, Verso, London.
- Bergman ME, Drasgow F. (2003), “Race as a moderator” in a model of sexual harassment: An empirical test”, Journal Of Occupational Health Psychology.
- Cook Mark (2004), Personnel Selection:adoting value though selection, John Wiley & Sons Ltd, Sussex.
- Davidson, M.J, Cooper, C.L (1992), Shattering the Glass Ceiling, Paul Chapman, London.
- Morrison, S. (1996), Defining and Preventing Sexual Harassment Struggles, Minnesota Realtor.
- Petraki Kottis, A. and Ventoura Neokosmidi, Z., (2004), Women in Management in Greece, Women in Managementi Worldwide, Ashgate, England.
- Stockdale M.S., (1993), “The vole of sexual misperceptions of women’s friendliness in an emerging theory of sexual harassment” Journal Of Vocational Behavior.
- Willness, Ch., Steel, P., & Lee, K (2007), “A Meta – analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment” Personal Psychology.
- Wilson M.Fiona (2003), Organizational Behaviour and Grender Ashgate Publishing London.

B. ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Αρτινοπούλου Β., «Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία», Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη, 2006
- Αρτινοπούλου Β. & Παπαθεοδώρου Θ., «Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας», Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2006

- Βακόλα Μ. - Αποσπóρη Ε., «Γυναίκες και Διοίκηση Επιχειρήσεων (Εμπόδια, Μύθοι και Προσδοκίες)», Εκδόσεις Σιδέρης, 2007
- ΕΣΠΑ, 2007-2013, «Επιχειρηματικότητα ανέργων ηλικίας 22-64»
- ΕΣΥΕ, Στοιχεία ανδρών και γυναικών
- Θανοπούλου Μ. & Κυλάκου Κ., «Η σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών», Αθήνα: Διοτίμα, 1997
- ΚΕΘΙ, 2004 «Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας»
- Μπουζάκης Σ. - Τζήκας Χ., «Η κατάρτιση των δασκάλων - δασκαλισσών και των νηπιαγωγών στην Ελλάδα», Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, Τόμος Α', 1996
- Μπουραντάς Δ., «Όλα σου τα 'μαθα μα ξέχασα μια λέξη», Εκδόσεις Πατάκη, 2007
- Merlin Holland, Oscar Wilde «Η ζωή και το έργο του», Ψυχογιός, 2000
- Φιλιάς Β., «Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών», Αθήνα: Gutenberg, 1991

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΑΡΘΡΑ

- Ehrich C.Lisa (1994), "The problematic nature of dress for women managers", Women In Management Review, Vol.9, No 2, pg.29-32
- Large Martin, Saunders N.K.Mark, (1995) " A decision-making model for analyzing how the glass ceiling is maintained: unblocking equal opportunities", The International Journal Of Career Management, Vol.7, No 2, pg.21-28
- Petraki Kottis, Athena, (1996), "Women in management and the glass ceiling in Greece: an empirical investigation", Women in Management Review, Vol.11, No 2, pg.30-38
- Ragins Belle Rose, Towns and Bickley, Mattis Mary, (1998), "Gender Gap. In the executive suite" Ceos and female executives report on breaking the glass ceiling", Academy Of Management Review, Vol.12, Issue 1, pg.28.

- Schwartz N.Felice (1989), “Management Women and the new facts of life”
Harrard Bussiness Review, vol.67, Issue 1, pg.65-76.
- Sharma, S. (1999), “Multiple roles and women’s health: A multi linear model”,
Equal opportunities international, Vol. 18 No. 8, pg.16-23

Γ. ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

- www.reporter.gr
- www.businesswoman.gr
- www.kathimerini.gr
- www.kerdos.gr
- www.pirauspress.gr
- www.unric.org/el/humanrights-greek/26233
- www.sansimera.gr/articles/54
- www.isotita.gr/index.php/docs/c107
- www.livepedia.gr/index.php/Ελλάδα_Ευρωπαϊκή_Ένωση
- en.wikipedia.org/wiki/Eurostat
- www.catalystwomen.org

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

Προσωπικές ανώνυμες ερωτήσεις

ΦΥΛΟ: Άντρας Γυναίκα

ΗΛΙΚΙΑ: <30
31 – 40
41 – 50
>50

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Δημοτικό Γυμνάσιο Λύκειο
ΤΕΙ/ΑΕΙ Μεταπτυχιακό
Άλλο Διευκρινίστε.....

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ <700
701 – 1000
1001 – 1300
>1300

ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΑ: Ελληνική
Ξένη

ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ: ΝΑΙ
ΟΧΙ

ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ: Marketing – Πωλήσεις
Λογιστικό – Οικονομικό
Παραγωγής
Υπηρεσίες

ΦΥΛΟ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥ: Άνδρας
Γυναίκα

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ: ΝΑΙ
ΟΧΙ

ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ:

1) Οι άνδρες και οι γυναίκες πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες συμμετοχής στα εκπαιδευτικά προγράμματα για στελέχη;

1. Διαφωνώ
2. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
3. Συμφωνώ

2) Η κοινωνία θα πρέπει να θεωρεί την εργασία των γυναικών που διοικούν εξίσου πολύτιμη με αυτή των ανδρών;

1. Διαφωνώ
2. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
3. Συμφωνώ

3) Είναι αποδεκτό να συναγωνίζονται οι γυναίκες τους άντρες για την κατάληψη των υψηλών θέσεων;

1. Διαφωνώ
2. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
3. Συμφωνώ

4) Η γυναίκα που δεν εργάζεται είναι καλύτερη στην διαπαιδαγώγηση των παιδιών της;

1. Διαφωνώ
2. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
3. Συμφωνώ

5) Οι γυναίκες δε, επιβάλλονται όταν το απαιτούν οι περιστάσεις;

1. Διαφωνώ
2. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
3. Συμφωνώ

6) Οι γυναίκες είναι αρκετά φιλόδοξες ώστε να πετύχουν στον επιχειρηματικό κόσμο;

1. Διαφωνώ
2. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
3. Συμφωνώ

7) Οι γυναίκες είναι ανταγωνιστικές για να πετύχουν στον επιχειρηματικό κόσμο;

1. Διαφωνώ
2. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
3. Συμφωνώ

8) Οι γυναίκες είναι επίμονες ώστε να πετύχουν στον επιχειρηματικό κόσμο;

1. Διαφωνώ
2. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
3. Συμφωνώ

9) Τα αισθήματά τους τα εκδηλώνουν περισσότερο από τους άντρες;

1. Διαφωνώ
2. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
3. Συμφωνώ

10) Χρειάζεται να χρησιμοποιήσει την θηλυκότητά της ώστε να πετύχει τον σκοπό της;

1. Διαφωνώ
2. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
3. Συμφωνώ