
**Α.Τ.Ε.Ι. ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



**ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ: ΧΡΥΣΟΒΑΛΑΝΤΗΣ ΛΑΖΑΡΙΔΗΣ
(ΑΕΜ 2003204)**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: κ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΛΥΓΓΙΤΣΟΣ,
Καθηγητής Εφαρμ. Λογιστικής ΤΕΙ Καλαμάτας.**

«... Την γυναίκα να την τιμάτε, αδελφοί...

Δεν είναι τη ζώο, καθώς την αγοράζετες τούτα τα μέρη σας και κάμετε χρήση της σα ζώο. Είναι τη άνθρωπος και δαύτη, τον ίδιο μετά σας Θεό πιστεύει, και να την προστατεύετε – αδύνατο μέρος!... Για τούτο στο πλευρό σας, αδελφοί, να την έχετε – κι όχι μονάχα τ' είναι μάνα των παιδιών σας, κι α δε σας κάνη αρσενικά τη διώχνετε!...»

Κοσμάς ο Αιτωλός, 1714 - 1779

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	3
ΙΣΤΟΡΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ – ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΣΗΜΕΡΑ (ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ).....	5
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ.....	11
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ BRAINSTORMING.....	11
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΦΟΡΜΑΣ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΣΤΟ INTERNET	13
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΙΣΤΟΛΟΓΙΟΥ (BLOG) ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΑΜΕ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΜΑΣ.....	17
ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	23
ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΜΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	29
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΠΙΝΑΚΕΣ.....	31
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	35
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΠΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΟΙ ΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ	40
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	46
ΟΦΕΛΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	60
ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΑΝΔΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	62
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΕΠΙΛΟΓΟΣ	64
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	65

ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σκοπός αυτής της πτυχιακής εργασίας είναι η παρουσίαση, μελέτη και ανάλυση του θέματος της γυναίκας στην αγορά εργασίας και στην διοίκηση επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

Ο ρόλος της γυναίκας στην αγορά εργασίας, και κατ' επέκταση στην διοίκηση επιχειρήσεων υπήρξε καθοριστικός. Τα φεμινιστικά κινήματα του προηγούμενου αιώνα έκαναν την αρχή, ωστόσο οι αντιδράσεις από την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας, καθώς και οι επιπτώσεις ήταν και είναι χαρακτηριστικές.

Αν και έχει μεσολαβήσει ένας και πλέον αιώνας από την εφαρμογή αυτών των κινήματων, την σταδιακή συγχώνευση της γυναίκας στον εργασιακό τομέα και στα εργασιακά ζητήματα, τα πράγματα και οι συνθήκες εξακολουθούν με αρκετούς τρόπους να είναι ακόμη ιδιόμορφα.

Φαινομενικά στον σύγχρονο κόσμο, η σύγχρονη γυναίκα φαίνεται να έχει ξεπεράσει όλα τα εμπόδια του παρελθόντος και τα στερεότυπα τα οποία αντιμετώπιζε, και ίσως να αντιμετωπίζει ακόμη. Ωστόσο τα προβλήματα είναι εμφανή, και τελικά αποδεικνύεται ποικιλοτρόπως πως η σύγχρονη γυναίκα, αν και με την πάροδο των ετών, την εξίσωση των δικαιωμάτων της σε εργασιακό και κοινωνικό επίπεδο, καθώς και την επαγγελματική της καταξίωση, φαίνεται να αντιμετωπίζει ακόμη τις πρωταρχικές δυσκολίες της σε μορφή προκαταλήψεων.

Η σύγχρονη γυναίκα κατάφερε να καταξιωθεί επαγγελματικά και εργασιακά, και να κερδίσει σε πολλές χαρακτηριστικές περιπτώσεις τον ανάλογο σεβασμό και αναγνώριση. Όμως η ανάλογη αντιμετώπιση δεν ήταν ποτέ και προφανώς δεν είναι ακόμη δεδομένη, ιδιαίτερα στον ελλαδικό χώρο. Στην Ευρώπη, αλλά και καθολικά η καταξιωμένη επαγγελματίας γυναίκα, που είτε διοικεί ένα τμήμα μιας επιχείρησης, είτε διοικεί μια ολόκληρη επιχείρηση ή εταιρία αντιμετωπίζεται με τον ανάλογο σεβασμό και την ανάλογη επαγγελματική συμπεριφορά.

Στην εργασία μας, θα παρουσιάσουμε στοιχεία, πληροφορίες και δεδομένα από βιβλιογραφία που ερευνήσαμε με θέματα σχετικά, καθώς και από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί.

Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η ιστορική αναδρομή της εμφάνισης της γυναίκας στα εργασιακά θέματα, στην αγορά εργασίας και φυσικά στην διοίκηση επιχειρήσεων σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται παρουσίαση στατιστικών στοιχείων, ερευνών και μελετών επάνω σε εργασιακά και διοικητικά θέματα που αφορούν την σύγχρονη γυναίκα στην Ελλάδα και στον κόσμο. Γίνεται αναφορά έτοιμων στατιστικών ερευνών από επίσημες πηγές, αλλά το ενδιαφέρον αυτού του κεφαλαίου έγκειται στο γεγονός ότι υπάρχουν στατιστικές μελέτες και ανάλυση στατιστικών στοιχείων από προσωπική έρευνα. Η διεξαγωγή της έρευνας αυτής για τις ανάγκες της πτυχιακής εργασίας μας γίνεται κυρίως διαδικτυακά, μέσω ψηφιακών ερωτηματολογίων στην γνωστή ιστοσελίδα κοινωνικής δικτύωσης www.facebook.com, καθώς και σε ένα ειδικά διαμορφωμένο ιστολόγιο (blog). Η επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων και η παρουσίαση-ερμηνεία τους γίνεται τόσο στην εργασία μας όσο και στο blog στο οποίο και θα είναι αναρτημένες όλες οι στατιστικές μελέτες μας. Στατιστική μελέτη θα γίνει επίσης και με τον

παραδοσιακό τρόπο, με την διαμόρφωση δηλαδή ενός ειδικού «φυσικού» ερωτηματολογίου το οποίο θα απευθύνεται σε ένα σχετικά μικρό στατιστικό δείγμα.

Μετά την παρουσίαση των στατιστικών στοιχείων που προκύπτουν από επίσημες πηγές καθώς και την προσωπική μας έρευνα, ακολουθεί το τρίτο κεφάλαιο. Περιγράφεται το εργασιακό καθεστώς που επικρατεί στην Ελλάδα όσον αφορά την σύγχρονη ελληνίδα σε εργασιακά θέματα και θέματα διοίκησης επιχειρήσεων.

Έπειτα, στο τέταρτο κεφάλαιο αναφέρονται τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και κατ'επέκταση στην διοίκηση επιχειρήσεων.

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα οφέλη στην διοίκηση επιχειρήσεων από την επαγγελματική δραστηριότητα των γυναικών.

Στο έκτο κεφάλαιο γίνεται μια συγκριτική μελέτη ανδρών-γυναικών σε επαγγελματικά ζητήματα και στην διοίκηση επιχειρήσεων. Βασίζεται σε στατιστικά στοιχεία του τρίτου κεφαλαίου.

Ακολουθεί το τελευταίο κεφάλαιο, το έβδομο όπου παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τα ανωτέρω.

ΙΣΤΟΡΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ – ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΣΗΜΕΡΑ (ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ)

Ερωτήματα που καλύπτονται σε αυτή τη θεματική ενότητα:

- ✓ Πότε εμφανίστηκαν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και στη Διοίκηση;
- ✓ Πότε παρουσιάστηκε η ανάγκη;
- ✓ Ποια τα αίτια εμφάνισης των γυναικών στην αγορά εργασίας και κατά συνέπεια στη Διοίκηση Επιχειρήσεων;
- ✓ Ποια τα προβλήματα που παρουσιάστηκαν, ποιες οι προκλήσεις και ποιες οι αντιδράσεις;
- ✓ Ποια τα αποτελέσματα;
- ✓ Τελικά πως καθιερώθηκαν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και στην Διοίκηση Επιχειρήσεων;
- ✓ Ποια τα σχετικά ψηφίσματα, νομοσχέδια και διατάξεις;

Μετά από την Βιομηχανική Επανάσταση και την ραγδαία τεχνολογική και βιομηχανική ανάπτυξη που γνώρισε ο κόσμος τον περασμένο αιώνα, παρουσιάστηκαν ιδιαίτερες ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό. Το δυναμικό αυτό θα έπρεπε να ήταν άρτια εκπαιδευμένο και ικανό να εργάζεται σε αντίξοες συνθήκες, με σκοπό να προσφέρει τα μέγιστα δυνατά στην ποιότητα και την ποσότητα της παραγωγής.

Η σύσταση του ανθρώπινου αυτού δυναμικού ήταν, όπως εύλογα μπορεί να φανταστεί ο καθένας, εδραιωμένη από άνδρες. Η φύση των ανδρών, ο σωματότυπος, τα χαρακτηριστικά της ψυχολογίας και της βιολογίας τους και γενικότερα η παράδοση που θέλει τον άνδρα ισχυρότερο και ανεκτικότερο σωματικά, τους κατέστησε σαν τον ακρογωνιαίο λίθο της σύγχρονης εργατικής τάξης. Μιας τάξης που ναι μεν δεν χαρακτηρίζονταν από τα στοιχεία που έφερε η αμέσως προηγούμενη τάξη για πολλούς αιώνες, η τάξη των δούλων, αλλά αντιμετώπιζε πολλές ιδιαιτερότητες και δυσκολίες στα περιβάλλοντα και στους χώρους εργασίας της.

Σύντομα προκλήθηκαν προβλήματα από τις ιδιαιτερότητες που υπήρχαν. Στην βιομηχανική πια εποχή, οι βιοτέχνες, πρώιμοι βιομήχανοι και εργοδότες έγιναν πιο απαιτητικοί, δύστροποι και σκληροί όσον αφορά τις προσδοκίες τους από τους εργαζομένους αλλά και τις απαιτήσεις τους από τα προϊόντα και την παραγωγή τους. Αυτό είχε σαν άμεσο επακόλουθο την εκμετάλλευση της νέας τάξης που δημιουργήθηκε, της εργατικής τάξης, που όσο περισσότερο εργάζονταν, τόσο λιγότερες απολαβές είχε.

Οι κακουχίες και η εκμετάλλευση του εργατικού δυναμικού του προκαλούσε φανερή και σημαντική φθορά. Σύντομα οι εργάτες, που όπως αναφέραμε παραπάνω ήταν ως επί το πλείστον άνδρες, γίνονταν όλο και λιγότερο ανεκτικοί στην σκληρή δουλειά και τις εργασιακές κακουχίες. Σημαντικά ποσοστά εργατών έπασχαν από παθήσεις όπως η φυματίωση (ανθρακορύχοι, εργάτες σε εργοστάσια επεξεργασίας μετάλλων κ.ο.κ). Άλλα ποσοστά αντιμετώπιζαν προβλήματα με την σκελετική τους δομή, ενώ και κάποια άλλα αντιμετώπιζαν και διάφορες μορφές ψυχολογικών διαταραχών, λόγω της αυξημένης καθημερινής ψυχολογικής πίεσης.

Το ανθρώπινο δυναμικό, σιγά σιγά άρχισε να χάνει την αριθμητική δυναμική του, ενώ το βιομηχανικό κλίμα και το κλίμα της γενικότερης απορρέουσας ανάπτυξης, από τα διάφορα ιστορικά ρεύματα που προηγήθηκαν (Μεσαίωνας, Γαλλική Επανάσταση) πίεζε ασφυκτικά. Άρχισαν να παρατηρούνται σαφή ποσοστά λειψανδρίας σε εργοστάσια και βιοτεχνίες, και έτσι έμελλε να πραγματοποιηθεί το πρώτο πείραμα στην μέχρι τότε ιστορία της ανθρωπότητας: **την εισαγωγή της γυναίκας σε αυτού του τύπου τις εργασίες.**

Η θέση των γυναικών στις αρχές του περασμένου αιώνα, και λίγο μετά από την Βιομηχανική Επανάσταση που σύντομα έφθασε από την Αμερική στην Ευρώπη, ήταν από κοινωνικής άποψης στο σπίτι, και από εργασιακής κυρίως στα χωράφια και στην αγροτική παραγωγή σε οικόσιτα, κυρίως, επίπεδα. Το νέο πείραμα έλεγε πως το κενό που δημιουργείται στο ανθρώπινο δυναμικό πρέπει ταχέως να αναπληρώνεται με νέο ανθρώπινο δυναμικό. Παρόλα αυτά, η λειψανδρία που παρατηρήθηκε στα εργοστάσια και τις βιοτεχνίες, είχε ήδη παρατηρηθεί και κοινωνικά, εξαιτίας των δημογραφικών προβλημάτων. Οι πολλοί πόλεμοι που είχαν προηγηθεί σε όλα τα μήκη και τα πλάτη της γης της εποχής εκείνης, είχαν αφήσει μόνον τις νεαρότερες ηλικίες, κατά κύριο λόγο, και τους γηραιότερους άνδρες.

Μέχρι να εξισορροπηθούν τα πράγματα, φυλετικά και ηλικιακά στις κοινωνίες, έπρεπε να περάσει ο απαιτούμενος χρόνος για την γενετήσια ανάπτυξη. Παράλληλα, η πίεση για την ανάπτυξη της νέας εποχής που προετοίμαζε ο βρεφικός τύπος της τότε βιομηχανίας ήταν αμείλικτη.

Χώρο στο πείραμα, στην νέα αυτή καινοτομία, έδωσαν σαφώς οι βιοτέχνες, βιομήχανοι και μεγαλωπαραγωγοί της εποχής. Αρχικά υπήρχαν ερωτηματικά και σχετικές αντιδράσεις σχετικά με το πόσο «επιτρεπτό» και «δεκτό» είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες, ακόμη και εργάτριες σε βαριά και σκληρά περιβάλλοντα, θα έπρεπε να απομακρύνονται από την εστία τους. Έπειτα, θίχτηκαν θέματα σχετικά με τις αμοιβές τους. Δεν ήταν λίγοι εκείνοι οι οποίοι υποστήριζαν ότι οι γυναίκες που εργάζονταν με άνδρες σε περιβάλλοντα όπως ένα εργοστάσιο στην ειδικότητα του εργάτη, θα έπρεπε να παίρνουν αρκετά λιγότερα χρήματα, μόνον και μόνον επειδή ήταν γυναίκες.

Σχεδόν αμέσως δημιουργήθηκαν και θέματα που προσπαθούσαν να θεμελιώσουν μια βασική εργασιακή δεοντολογία για τις εμπλεκόμενες γυναίκες, όπως για παράδειγμα η άρση μεγάλων βαρών, η πολύωρη ορθοστασία, το κουβάλημα κλπ.

Τελικά δεν υπήρχε ιδιαίτερος χρόνος για να καθιερωθεί μια καλή φιλοσοφία σχετικά με την άμεση εργασιακή εμπλοκή των γυναικών με τους άνδρες. Και αυτό οφείλεται διότι κάτι τέτοιο δεν είχε καν εδραιωθεί με το αρχέτυπο εργατικό δυναμικό. Τελικώς, γυναίκες και άνδρες κατέληξαν να εργάζονται ακατάπαυστα, σε εξαντλητικά επίπεδα και πάντοτε για λίγα χρήματα. Μετά από όλα αυτά, που διήρκησαν πολλές δεκαετίες, προκλήθηκε και το μεγάλο επαναστατικό κίνημα της μικτής πια, εργατικής τάξης, που οδήγησε την εργατική πρωτομαγιά και στην καθιέρωση του εργασιακού οκταώρου.

Μετά από αυτήν τη καθιέρωση, που μάλλον μια ανάσα έδωσε στην μικτή εργατική τάξη, καθώς δεν έλυσε ουσιαστικά προβλήματα εκμετάλλευσης, κακουχιών στην εργασία και άλλα σχετικά, οι γυναίκες αναπτύχθηκαν σωματικά και πνευματικά στον χώρο εργασίας τους. Η θεωρία

της εξέλιξης λειτούργησε και κατέστησε τις γυναίκες πιο ανεκτικές, πιο ανθεκτικές και πιο δυνατές σωματικά απ' ό,τι ήταν πριν. Τα δημογραφικά προβλήματα εξακολουθούσαν να υφίστανται, και καθώς οι γυναίκες αριθμητικά πάντα υπερείχαν, η μικρή εργατική τάξη συνέχιζε να ενισχύεται από γυναίκες και να αναπληρώνει τα κενά της από αυτές.

Απόψεις όπως το ότι η γυναίκα ήταν το ασθενές φύλο, ότι δεν θα έπρεπε να απουσιάζει από την οικογενιακή της στέγη, ότι πρέπει να εργάζεται για λιγότερα χρήματα απ' ό,τι οι συνάδελφοι της άνδρες κ.ο.κ εξακολουθούσαν να επικρατούν. Όλα αυτά όμως ήταν στοιχεία που προέκυπταν από ιδεολογικές διαφορές και χάσματα μόνον μέσα από την μικρή εργατική τάξη. Η προσαρμογή των γυναικών και η ανοχή τους, που τελικά κατάντησε σχεδόν ίδια με αυτή των ανδρών λειτούργησε καταλυτικά για την ψυχολογία τους, αλλά αρνητικά για το εγώ των ανδρών. Όταν οι γυναίκες έγιναν πλέον ικανές να εργάζονται αβίαστα και απροκάλυπτα σε χυτήρια, ανθρακορυχία, λιμάνια και βαριές βιομηχανίες μαζί με τους άνδρες, τότε τυπικά και άτυπα κυριαρχούσε μια ιδεολογική, ηθική αλλά και ψυχολογική κόντρα που έθιγε μάλλον περισσότερο τους άνδρες.

Τα φεμινιστικά κινήματα που προέκυψαν πολύ αργότερα, προέκυψαν από την αναζοπύρωση των ανασφαλειών των ανδρών σε απόψεις και κοινωνικά πιστεύω που κατάντησαν τελικά να υποβιβάζουν την αξία και τον ρόλο της γυναίκας στην μικρή εργατική τάξη. Έτσι δημιουργήθηκαν πολλά κοινωνικά προβλήματα. Οι γυναίκες, αντιμέτωπες με τις ανασφάλειες των ανδρών, που ήταν οι προπάτορες της εργατικής τάξης, και που τα κενά της κλήθηκαν να καλύψουν, άρχισαν να παραγκωνίζονται κοινωνικά και να υποβάλλονται σε μια διαδικασία μείωσης της αξίας τους. Ο φεμινισμός σαν κίνημα, από όλο αυτό το κλίμα ευνοήθηκε κατά πολύ, και παράλληλα με τη εξέλιξη της προσαρμογής της γυναίκας στον νέο εργατικό και σκληρό τρόπο ζωής, οδήγησε την γυναίκα στο να θέλει να ανελιχθεί τελικά σε στρώματα ανώτερα από τα κατώτερα εργατικά σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Η ιστορία και η πορεία της γυναίκας τελικώς επιβεβαίωσε, με πάρα πολλές δυσκολίες, αυτήν της την φιλοδοξία.

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω, καταλαβαίνουμε πως δημιουργήθηκε ένα νέο «επαναστατικό» ρεύμα με κινητήριο δύναμη τις φιλοδοξίες και τις διεκδικήσεις των γυναικών για μια καλύτερη πορεία στην κοινωνική και εργασιακή τους καταξίωση. Το επαναστατικό αυτό ρεύμα αποκτούσε την δυναμική που του άρμοζε καθώς οι γυναίκες διεκδικούσαν όλο και περισσότερη ισότητα στα εργασιακά ζητήματα, και κατά συνέπεια στην κοινωνία που τους πλαισίωνε. Σιγά σιγά, και μετά το πέρας αρκετών δεκαετιών, οι γυναίκες κατέστησαν ικανές πια να ανελιχθούν και σε ανώτερα κλιμάκια από αυτά της εργατικής τάξης. Ο υπέρμετρος ζήλος τους και ο πόθος για την ανέλιξη αυτή της οδήγησε στο να μπορούν να σταθούν σε διοικητικές θέσεις και σε θέσεις εργασίας όπου απαιτούνταν υψηλή αίσθηση της πρωτοβουλίας, της διοίκησης πόρων και ανθρωπίνου δυναμικού καθώς και της δυναμικότητας. Πολλές γυναίκες θέλησαν να δοκιμάσουν τον δυναμισμό και τις αντοχές τους στο εργασιακό διεκδικώντας διοικητικές θέσεις.

Σε αυτό συντέλεσε φυσικά η ενίσχυση των κοινωνικών δικαιωμάτων των γυναικών στην κοινωνία και στην εκπαίδευση. Πολλές γυναίκες πλέον είχαν τη δυνατότητα να σπουδάζουν επαγγέλματα που «κατά παράδοση» τα σπούδαζαν άνδρες, όπως η ιατρική και η δικηγορία. Οι γυναίκες που είχαν τη δυνατότητα αυτή έδιναν με τις φιλοδοξίες και τις ανώτερες προσωπικές τους

βλέψεις μια εξαιρετική δυναμική στο ρεύμα που αναφέραμε παραπάνω. Έτσι, τα πιστεύω και οι απόψεις πολλών γυναικών από όλα πλέον τα εργατικά στρώματα ομογενοιοποιήθηκαν, στα πλαίσια πάντα και στα όρια του ανεκτού. Δεν παρατηρήθηκαν ας πούμε γυναίκες που εργάζονταν ως εργάτριες ή γεωργοί που ήθελαν να διεκδικήσουν μια θέση προϊσταμένου ή εργοδηγού ή διευθυντή ενός τμήματος παραγωγής. Το φαινόμενο όμως των πτυχιούχων και μορφωμένων γυναικών που διεκδικούσαν υψηλά ιστάμενες θέσεις ήταν σύνηθες. Συνεπώς, γυναίκες που πολλές φορές ήταν και επιστήμονες είχαν την αξίωση από την πνευματικό τους υπόβαθρο να παραστούν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία σε μια διοικητική θέση, είτε σε μια εταιρία ή οργανισμό, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Στο δεύτερο μισό του περασμένου αιώνα όλοι οι παραπάνω παράγοντες έφτιαξαν το σκηνικό για μια πιο ουσιαστική καθιέρωση των γυναικών στην διοίκηση των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Η άνθιση του επιχειρηματικού κόσμου βέβαια, αρχικά δεν επέτρεπε τόσο εύκολα την είσοδο των γυναικών στα ανώτερα και ανώτατα κλιμάκια της διοίκησης ενός οργανισμού ή επιχείρησης. Και αυτό καθώς μια τέτοια νοοτροπία ήταν εντελώς καινούργια, όπως ακριβώς εντελώς καινούργια ήταν και η νοοτροπία που είχε προηγηθεί στην βιομηχανική επανάσταση, και αφορούσε την ένταξη των γυναικών στην μέχρι τότε ανδροκρατούμενη εργατική τάξη.

Όλα αυτά τα στοιχεία με τον καιρό και με τις απαιτήσεις των εποχών που γρήγορα άλλαζαν, βοήθησαν τις γυναίκες στο να ανελιχθούν τελικώς σε ανώτερα διοικητικά πόστα και θέσεις, και πολλές από αυτές να απολαμβάνουν και κοινωνική καταξίωση, όπως λόγου χάρη οι γυναίκες πολιτικοί.

Όλη η παραπάνω ιστορική πορεία διαμόρφωνε το παγκόσμιο κλίμα για την εμπλοκή των γυναικών στο εργασιακό και στην εργασιακή τάξη, και με βάση την εξέλιξη, την εμπλοκή τους αργά και σταθερά στην διοίκηση και οργάνωση των οργανισμών και των επιχειρήσεων. Όπως ήταν φυσικό, όλη αυτή η κατάσταση ενώ είχε υποστεί όλες αυτές τις ζυμώσεις, θα εξαπλωνόταν ετεροχρονισμένα σε όλα τα μήκη και τα πλάτη των πολιτισμένων χωρών, όπως και η Ελλάδα.

Είναι γνωστό από τα αρχαία κείμενα ότι η θέση της γυναίκας ακόμα και στη δημοκρατική Αθήνα ήταν υποδεέστερη αυτής των ανδρών. Η κατάσταση αυτή διατηρείται για αιώνες, και μόλις τον 19^ο αιώνα οι γυναίκες αρχίζουν να διεκδικούν αγωνιστικά τη θέση που τους αξίζει σε όλα τα επίπεδα. Όπως ακριβώς γινόταν και σε παγκόσμιο επίπεδο, μια αισθητή διαφορά στην περίοδο όπου εφαρμόστηκαν όλες αυτές οι προσπάθειες, καθώς η Ελλάδα στις αρχές του αιώνα εκείνου βίωνε όλους τους σημαντικούς πολέμους που την έπληξαν σημαντικά από άποψη εξέλιξης και υποδομών.

Οι αγώνες και οι προσπάθειες που έγιναν για τις διεκδικήσεις αυτές δεν επέφεραν γρήγορα αποτελέσματα, όπως ήταν και φυσικό. Ειδικότερα στην Ελλάδα χρειάστηκαν αρκετές δεκαετίες για να κερδίσει η γυναίκα την θέση που έχει σήμερα, τόσο στο εργασιακό, όσο και στο κοινωνικό κομμάτι της ζωής της.

Το 1887 η «Εφημερίδα των Κυριών» ζητά ψήφο για την Ελληνίδα, όμως μόνο το 1921 η κυβέρνηση του Δ. Γούναρη υπόσχεται ότι θα της δώσει ψήφο, πρόταση όμως 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 δημοτικές 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 στον γυναικείο πληθυσμό, για να διαπιστωθεί ποιες πληρούσαν τις προϋποθέσεις για να ψηφίζουν. Η έρευνα αυτή έφερε στο φως ένα μείζον πρόβλημα, ότι δηλαδή το 70% των γυναικών άνω των 30 ετών ήταν αναλφάβητο.

Το 1934 καλούνται επιτέλους οι γυναίκες να ψηφίσουν στις δημοτικές εκλογές, που έλαβαν χώρα τη χρονιά εκείνη. Ψηφίζουν όμως μόνο 240 γυναίκες. Η επίσημη αιτιολογία ήταν ότι δεν είχαν ετοιμαστεί οι εκλογικοί κατάλογοι, όμως η πραγματική αιτία ήταν και οι αρνητικές κοινωνικές αντιλήψεις που επικρατούσαν την εποχή εκείνη για την γυναίκα, και ο αναλφαριθμητισμός των γυναικών.

Το 1945 συνήλθε στις Κορυτσάδες η Πανελλήνια Επιτροπή της Εθνικής Απελευθέρωσης και ψηφίζει ότι όλοι οι Έλληνες, άνδρες και γυναίκες, έχουν τα ίδια πολιτικά και αστικά δικαιώματα. Αυτό ήταν ένα σημαντικό βοήθημα στο εργασιακό ζήτημα των γυναικών που απασχολούσε εξίσου. Το ψήφισμα αυτό ενέχει θέση προσωρινού Συνταγματικού Χάρτη. Οι γυναίκες πια ψηφίζουν ισότιμα και εκλέγονται στο Εθνικό Συμβούλιο.

Σταθμός για την ισότητα των δυο φύλων είναι ο Ν. 2159/1952, που δίνει στις Ελληνίδες το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι. Στο δε Σύνταγμα του 1975, ορίστηκε πια ρητά ότι όλοι οι Έλληνες και όλες οι Ελληνίδες να είναι ίσοι ενώπιον του Νόμου.

Μετά τον Νόμο του 1952 εκλέχθηκαν οι πρώτες γυναίκες βουλευτές: η Ελένη Σκούρα (Ελληνικός Συναγερμός) και η Βιργινία Ζάννα (Κόμμα Φιλελεύθερων). Το 1956 είχαμε και την πρώτη γυναίκα που συμμετείχε στην κυβέρνηση, τη Λίνα Τσαλδάρη, που είχε γίνει υπουργός Κοινωνικής Πρόνοιας. Την ίδια εποχή εκλέχθηκε και η πρώτη γυναίκα δήμαρχος στην Κέρκυρα, η Μαρία Δεσύλλα. Από το 1952 και μέχρι σήμερα, παρ' όλες τις προσπάθειες των γυναικών, μόνο 56 γυναίκες βουλευτές βρέθηκαν στην Ελληνική.

Συνεχίζοντας λίγο αναλυτικότερα στα ιστορικά στοιχεία που κατέστησαν τις γυναίκες ικανότερες μάντζερ, και όχι μόνο, σήμερα, αναφέρουμε ότι στην Ελλάδα για πρώτη φορά τα κορίτσια με τον Νόμο του 1958/1834 μπορούσαν να φοιτήσουν στα δημοτικά σχολεία αρρένων, εάν δεν υπήρχαν ιδιαίτερα σχολεία θηλέων. Με την εγκύκλιο όμως 4077/1852 η φοίτηση στα ίδια σχολεία αγοριών και κοριτσιών απαγορευόταν. Στα δημοτικά σχολεία θηλέων τα μαθήματα έπρεπε να είναι απλούστερα από αυτά που διδάσκονταν στα δημοτικά αρρένων. 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 τον ρόλο της νοικοκυράς και συζύγου.

Μπορεί λοιπόν το 1834 να θεσμοθετήθηκε η υποχρεωτική εκπαίδευση, αλλά το είδος της εκπαίδευσης ήταν διαφορετικό για τα δυο φύλα και τα ποσοστά φοίτησης των κοριτσιών ήταν μικρά, με αποτέλεσμα τα ποσοστά αναλφαριθμητισμού των γυναικών να παραμένουν σε υψηλά ακόμη επίπεδα. Το 1840 και το 1842 προτείνεται η ίδρυση δημοσίων «Ελληνικών Σχολείων Κορασίδων», τα οποία άνοιξαν στα κορίτσια τον δρόμο για την δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι προσπάθειες αυτές τελικά δεν επέφεραν τα αναμενόμενα

αποτελέσματα, και άρα η εμπλοκή των γυναικών σαν στελέχη στην διοίκηση των επιχειρήσεων αλλά και σε υψηλόβαθμες θέσεις καθυστέρουσε σημαντικά. Τη λύση στο αδιέξοδο έδωσε η ιδιωτική πρωτοβουλία, με κυριότερο φορέα τη Φιλεκπαιδευτική Εταιρεία και την ίδρυση παρθεναγωγείων. Η φοίτηση όμως στα σχολεία αυτά ήταν υποβαθμισμένη σε σχέση με την δευτεροβάθμια εκπαίδευση των αγοριών, και προετοίμαζε τη γυναίκα σύζυγο και μητέρα και όχι τελικά για την αγορά εργασίας που είχε σαφέστερες υποδείξεις ότι θα εξελιχθεί. Επιπλέον, η προσέλευση μαθητριών σε αυτά ήταν εξαιρετικά μικρή λόγω των υψηλών διδάκτρων. Η δυνατότητα επαγγελματικής σταδιοδρομίας την εποχή εκείνη για τις γυναίκες περιορίστηκε στο επάγγελμα της δασκάλας. Η εκπαίδευση τους όμως και πάλι ήταν υποβαθμισμένη σε σχέση με αυτή των ανδρών. Το 1861 αναγνωρίζεται με Βασιλικό Διάταγμα το Διδασκαλείο της Φιλεκπαιδευτικής Εταιρείας ως επίσημο Διδασκαλείο Θηλέων και έτσι αναγνωρίζεται και το επάγγελμα της γυναίκας δασκάλας επίσημα. Αργότερα, και μόλις στις αρχές του 20^{ου} 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 επιστρέφει την εγγραφή φοιτητριών το 1901. Παρά όμως τους νόμους που επιτρέπουν πλέον 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.

Τις τελευταίες δεκαετίες υπήρξε αλματώδης αύξηση των κοριτσιών κυρίως στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Παρόλα αυτά δεν υπήρχαν αξιόλογες αλλαγές στον χώρο εργασίας. Οι γυναίκες εξακολουθούν να εργάζονται σε θέσεις που παραδοσιακά έχουν οριστεί για αυτές και δεν ανέρχονται σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας.

Η Ελλάδα έχει επικυρώσει και τη Διεθνή Συνθήκη Εργασίας για τις ίσες αποδοχές στους άνδρες και γυναίκες για εργασίας ίσης αξίας. Το 1979 επικύρωσε τη Συνθήκη των Ηνωμένων Εθνών για την άρση των διακρίσεων κατά των γυναικών. Από το 1981, που η Ελλάδα έγινε πλήρες μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (τότε ΕΟΚ), σέβεται όλες τις οδηγίες περί ισότητας των δυο φύλων και έτσι η γυναίκα έχει καθιερωθεί επαγγελματικά σε όλα τα επίπεδα, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα και συνεπώς απολαμβάνει θέσεις διοικητικού χαρακτήρα. Ωστόσο, όχι σε ευρεία κλίμακα, σύμφωνα με το καθεστώς που επικρατεί (στοιχεία που θα παρουσιαστούν σε επόμενο σχετικό κεφάλαιο).

Τέλος, η ψήφιση του νέου Οικογενειακού Δικαίου αναγνώρισε στη γυναίκα ακόμη περισσότερα δικαιώματα. Μεγάλης επίσης σπουδαιότητας είναι και ο Νόμος του 1999 καθώς και του 2000 που αφορά την ποσόστωση των γυναικών στις εκλογές.

Εν κατακλείδι, εύκολα προκύπτει πως η ανέλιξη της γυναίκας, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές, όπως μπορούμε να φανταστούμε, επίπεδο εξαρτήθηκε άμεσα και άρρηκτα με το μορφωτικό της επίπεδο. Έτσι, όταν οι γυναίκες κατέστησαν ικανές να σπουδάσουν και να ανελιχθούν στα ανώτερα κλιμάκια της εκπαίδευσης, αυτό της κατέστησε ικανές να κάνουν και το αντίστοιχο στον εργασιακό τομέα, και άρα κάποτε, έστω και σχετικά αργά, να διεκδικούν θέσεις διοικητικού χαρακτήρα.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ

Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν στατιστικά στοιχεία τόσο από έρευνες που έχουν προηγηθεί όσο και από την εξειδικευμένη στατιστική μελέτη που πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά.

Ο χαρακτήρας της ειδικής στατιστικής μελέτης της εργασίας μας είναι μια καλύτερη και πιο πρόσφατη προσέγγιση του θέματος, σε συνδυασμό με αποτελέσματα από παλαιότερες έρευνες.

Η ιδιαιτερότητα της έρευνας αυτής έγκειται στο γεγονός ότι πραγματοποιήθηκε μέσω του internet, και πιο ιδιαίτερα μέσω του δημοφιλούς κοινωνικού δικτύου **facebook**.

Θεωρήσαμε πως το δείγμα θα έπρεπε να διαθέτει μια ευρύτητα όσον αφορά το γεωγραφικό του χαρακτήρα, όπως επίσης και στα χαρακτηριστικά των προσώπων που υπέβαλλαν τις απόψεις τους στο ερωτηματολόγιο μας (ηλικία, φύλο, επάγγελμα, περιοχή, πόλη κλπ).

Το ερωτηματολόγιο μας προέκυψε έπειτα από την διαδικασία “Brainstorming” (η διαδικασία κατά την οποία «συνεδριάζουν» πολλά άτομα μαζί καταθέτοντας απόψεις και ιδέες για την προσέγγιση ή λύση ενός θέματος ή προβλήματος). Τα άτομα τα οποία συμμετείχαν στην διαδικασία αυτή, προκειμένου να εκπονηθούν οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μας ήταν 7 (πέντε γυναίκες και δυο άντρες). Οι ερωτήσεις είναι σχεδόν αποκλειστικά εμπνευσμένες από γυναίκες στην έρευνα αυτή, ενώ ο ρόλος των ανδρών ήταν ο συντονισμός της διαδικασίας αυτής και της καταγραφής των διαφόρων απόψεων και ερωτήσεων. Έπειτα, μετά από τη βελτίωση, συγκέντρωση και παρουσίαση των ερωτήσεων αυτών σε ένα ειδικό διαδικτυακό εργαλείο υποβολής φορμών και δεδομένων, κοινοποιήσαμε σε πολύ μεγάλες και γνωστές σελίδες το ερωτηματολόγιο μας που αποτελείται από 10 ερωτήσεις, έτσι ώστε να πετύχουμε την ευρύτητα στα χαρακτηριστικά που επιθυμούσαμε για το δείγμα μας. Στόχος μας ήταν να καταστεί το δείγμα όσο το δυνατόν πιο τυχαίο, και να λάβουμε δεδομένα από άτομα τα οποία δεν γνωρίζουμε και δεν θα μεροληπτούσαν στην έρευνα μας επειδή θα ήταν γνωστά ή φιλικά προς εμάς. Πράγμα που το καταφέραμε.

Παρακάτω, ακολουθεί επεξηγηματικά η διαδικασία που περιγράφουμε με εικόνες και κατατοπιστικές παρατηρήσεις.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ BRAINSTORMING

Μετά από την διαδικασία αυτή που διήρκησε δυο ώρες περίπου, προέκυψε το ακόλουθο ερωτηματολόγιο για την έρευνα μας:

Στατιστική μελέτη

Ποια η γνώμη σας για την εμπλοκή των γυναικών στην διοίκηση επιχειρήσεων;

- Πολύ καλή
- Καλή
- Σχετικά καλή
- Κακή
- Αδιάφορη

Πιστεύετε πως οι γυναίκες είναι αρκετά έτοιμες για τη διοίκηση είτε σε προσωπικές επιχειρήσεις είτε σε εταιρίες ή οργανισμούς;

- Ναι είναι έτοιμες
- Είναι σχετικά έτοιμες
- Δεν είναι έτοιμες

Εάν είσασταν στέλεχος μιας εταιρίας θα προτιμούσατε γυναίκα για τη διεύθυνση ενός τμήματος;

- Ναι
- Μάλλον ναι
- Όχι

Πιστεύετε πως η απόδοση των γυναικών αναλογικά με αυτή των ανδρών σε διοικητικές θέσεις είναι

- Ίδια
- Καλύτερη
- Μάλλον καλύτερη
- Μέτρια
- Χειρότερη

Πιστεύετε πως η αξιοπιστία των γυναικών σε διοικητικές θέσεις, αναλογικά με αυτή των ανδρών είναι

- Καλύτερη
- Μάλλον καλύτερη
- Μέτρια
- Ίδια
- Χειρότερη

Πιστεύετε πως οι γυναίκες σε διοικητικές θέσεις στο χώρο των εταιριών και των οργανισμών πρέπει να υπάρχουν;

- Ναι
- Μάλλον ναι
- Μάλλον όχι

- Όχι

Πιστεύετε πως μια ικανή γυναίκα μάνατζερ μπορεί να χάσει την θέση της από κάποιον άνδρα λόγο του φύλου της;

- Ναι
- Μάλλον ναι
- Μάλλον όχι
- Όχι

Πιστεύετε ότι μια γυναίκα σε διοικητική θέση σε κάποια εταιρία ή έναν οργανισμό μπορεί να κερδίσει τον απαραίτητο σεβασμό από τους άνδρες;

- Ναι
- Μάλλον ναι
- Μάλλον όχι
- Όχι

Το γεγονός ότι θα μπορούσατε να είσαστε υφιστάμενος μιας γυναίκας προϊσταμένου στη δουλειά σας σας φαίνεται

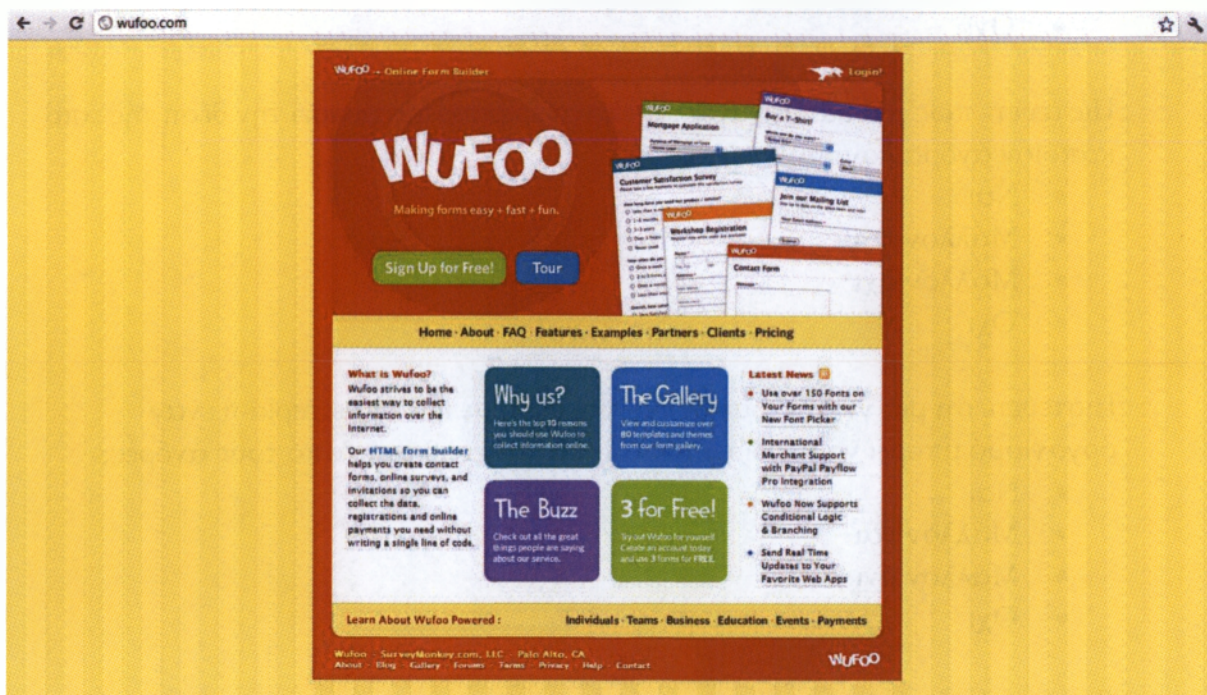
- Αδιάφορο
- Ιδιαίτερο
- Αρνητικό

Πιστεύετε ότι μια γυναίκα μάνατζερ σε μια εταιρία ή σε κάποιον οργανισμό θα μπορούσε να κερδίσει ευκολότερα τη θέση αυτή από κάποιον άνδρα;

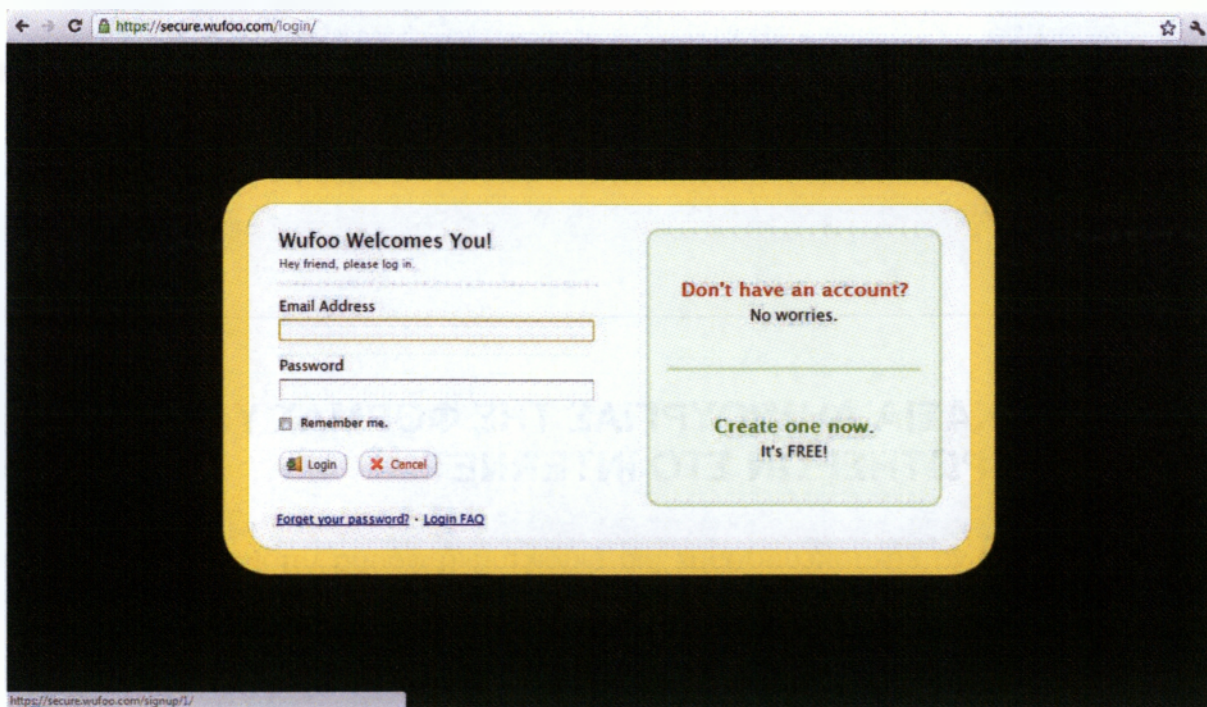
- Ναι
- Μάλλον ναι
- Μάλλον όχι
- Όχι

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΦΟΡΜΑΣ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΣΤΟ INTERNET

Για να κατασκευάσουμε μια διαδικτυακή φόρμα υποβολής δεδομένων βασισμένη στις παραπάνω ερωτήσεις, χρησιμοποιήσαμε ένα ειδικό εργαλείο για αυτές τις περιπτώσεις. Βρίσκεται στην τοποθεσία www.wufoo.com. Καθώς ο χρήστης επισκέπτεται αυτή την τοποθεσία θα δει πως θα πρέπει είτε να πραγματοποιήσει μια εγγραφή στον ιστότοπο, ή να συνδεθεί με τον υπάρχον λογαριασμό του. Παραθέτουμε ακολούθως τη διαδικασία δημιουργίας λογαριασμού, χρήσης καθώς και δημιουργίας της φόρμας υποβολής δεδομένων που θα χρειαστούμε:



Η τοποθεσία www.wufoo.com. Πατάμε την πράσινη επιλογή «Sign Up for Free» και στη συνέχεια οδηγούμαστε στον χώρο όπου θα καταχωρήσουμε ένα email για την εγγραφή μας καθώς και το όνομα της φόρμας υποβολής που θα φτιάξουμε. Έπειτα μπορούμε να συνδεθούμε πληκτρολογώντας το email και τον κωδικό πρόσβασης που ορίσαμε:



Εν συνεχεία οδηγούμαστε στην περιοχή όπου διαχειριζόμαστε, δημιουργούμε ή διαγράφουμε τις φόρμες υποβολής δεδομένων που χρειαζόμαστε. Πρέπει να αναφέρουμε πως η δωρεάν χρήση του εργαλείου που περιγράφουμε περιορίζει σε 100 καταχωρήσεις (**μέγεθος δείγματος 100**) και στη δημιουργία

και χρήση μέχρι και τριών φορμών. Προχωρούμε στη διαδικασία σύνταξης της δικής μας φόρμας, με τις ερωτήσεις που διαθέτουμε για το ερωτηματολόγιο μας:

The screenshot displays the NuForm web application interface. The top navigation bar includes links for Forms, Reports, Themes, Users, Account, Help, and Logout. The main interface is divided into two panels. The left panel, titled 'Field Label (1)', contains settings for a 'Multiple Choice' field, including a list of choices (Πολύ καλή, Καλή, Σχετικά Καλή, Κακή, Αδύναμη) and options for required, randomize, and admin-only settings. The right panel, titled 'Στατιστική μελέτη', shows a preview of the form with a title, instructions, and a list of choices (Πολύ καλή, Καλή, Σχετικά Καλή, Κακή, Αδύναμη) with a 'Click to edit. Drag to reorder.' button. Below the choices, there are sections for 'Προσέχετε πως οι γυναικες είναι ικανα ετοιμες για την διαλογη είτε σε προσωπικες επιχειρησεις είτε σε εταιριες ή οργανισμοι', 'Εάν ελεωσεν στέλεχος μιας εταιρίας θα πραγματοποιε γυναικα για τη διεύθυνση ενός τμήματος', and 'Πιστεύετε πως η απόδοση των γυναικών αναλογικά με αυτή των ανδρών σε διαφορετες θέσεις είναι'. The bottom of the interface has a 'Show Field to' section with radio buttons for 'Everyone (1)' and 'Admin Only (1)', and a 'Add CSS Layout Keywords (1)' section.

Όπως βλέπουμε, μας δίνονται αρκετές δυνατότητες επεξεργασίας και δημιουργίας του ερωτηματολογίου μας. Πρέπει επίσης να αναφέρουμε ότι η δωρεάν χρήση μας περιορίζει επιπλέον στη σύνταξη μέχρι και δέκα ερωτήσεων για το ερωτηματολόγιο μας.

Επιπλέον επιθυμούσαμε να διαθέτουμε ένα σύντομο, περιεκτικό και εύχρηστο ερωτηματολόγιο, έτσι ώστε να μη δεσμεύονται για αρκετά λεπτά οι χρήστες στην διεξαγωγή του καθώς και να μην κουράζονται από τις πολλές ενδεχομένως ερωτήσεις. Μια «δικλίδα ασφαλείας» για την έρευνα μας ήταν η εισαγωγή ενός χρονομέτρου συμπλήρωσης. Το ερωτηματολόγιο απέρριπτε αυτόματα όσες καταχωρήσεις διαρκούσαν λιγότερο από ένα λεπτό (επειδή θα μπορούσε κάποιος χρήστης να πατήσει απευθείας το κουμπί υποβολής «Submit» με τις προκαθορισμένες επιλογές στις απαντήσεις των ερωτήσεων). Έτσι εξασφαλίσαμε πως κάποιος χρήστης αφιέρωσε πράγματι τον ελάχιστο απαιτούμενο χρόνο για να απαντήσει στις ερωτήσεις. Προέκυψε ψηφιοποιημένο το ερωτηματολόγιο μας ως εξής:

Wufoo

Στατιστική μελέτη

Αφαιρούμε πάντα με δέκα λεπτά το πολύ για να βοηθήσετε στην διεξαγωγή αυτής έρευνας. Η συμβολή σας θα είναι πολύτιμη και η ανωνυμία σας δεδομένη. Μην ξεχάσετε στο τέλος της σελίδας να πατήσετε το κουμπί "Υποβάλω"

Ποια η γνώμη σας για την εμφάνιση των γυναικών στην διοίκηση επιχειρήσεων;

- ☐ Πολύ καλή
- ☐ Καλή
- ☐ Σχετικά καλή
- ☐ Κακή
- ☐ Αδιάφορη

Πιστεύετε πως οι γυναίκες είναι αρκετά έτοιμες για τη διοίκηση είτε σε προσωπικές επιχειρήσεις είτε σε εταιρίες ή οργανισμούς;

- ☐ Ναι είναι έτοιμες
- ☐ Είναι σχετικά έτοιμες
- ☐ Δεν είναι έτοιμες

Εάν είσασταν στέλεχος μιας εταιρίας θα προτιμούσατε γυναίκες για τη διεύθυνση ενός τμήματος;

- ☐ Ναι
- ☐ Μάλλον ναι
- ☐ Όχι

Πιστεύετε πως η απόδοση των γυναικών αναλογιά με αυτή των ανδρών σε διοικητικές θέσεις είναι;

- ☐ Όχι
- ☐ Καλύτερη
- ☐ Μάλλον καλύτερη

Η φόρμα μας είναι έτοιμη για χρήση, δηλαδή για ενσωμάτωση στο ιστολόγιο της εργασίας μας που θα μας βοηθήσει να περισυλλέξουμε τα στοιχεία που χρειαζόμαστε. Ενδεικτικά παρακολουθούμε τη διαχείριση της φόρμας από την τοποθεσία που ήδη βρισκόμαστε:

Wufoo

Forms Reports Themes Users Account Help Logout

Form Manager

O, what men dare do!

Filter: Sort By: Date Created Date Edited Entries Today

Στατιστική μελέτη

Default Theme Public

Entries Edit View Analytics Notifications Rules Payment Code Protect Duplicate Delete

You have 2 forms left. Upgrade for More

Wufoo - SurveyMonkey.com, LLC - Palo Alto, CA
About - Blog - Gallery - Forums - Terms - Privacy - Help - Contact

Wufoo

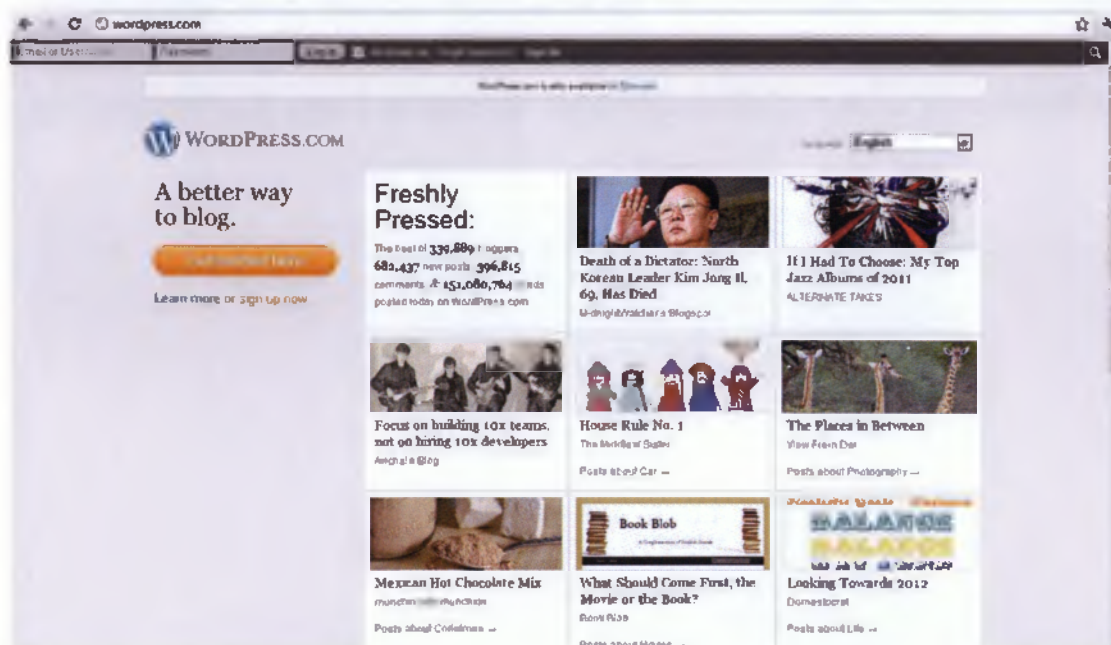
Διακρίνουμε τη φόρμα που δημιουργήσαμε με όνομα «Στατιστική μελέτη». Μας δίνονται επιλογές όπως επεξεργασία της φόρμας-ερωτηματολογίου μας

(Edit), προβολής της (View), παρουσίασης των αναλυτικών της στοιχείων (Analytics).

Η τελευταία επιλογή που αναφέρουμε (Analytics) παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την έρευνα μας καθώς παρουσιάζει στατιστικά στοιχεία που αφορούν το ίδιο το δείγμα μας καθώς και την κατανομή του. Τα στοιχεία αυτά θα τα παρουσιάσουμε παρακάτω μαζί με όλα τα υπόλοιπα που περισυλλέξαμε, επεξεργαστήκαμε και παρουσιάζουμε.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΙΣΤΟΛΟΓΙΟΥ (BLOG) ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΑΜΕ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΜΑΣ

Καθώς τελειώσαμε την δημιουργία του ψηφιακού μας ερωτηματολογίου, σε μια νέα καρτέλα ή παράθυρο του περιηγητή μας πληκτρολογήσαμε την διεύθυνση www.wordpress.com. Πρόκειται για μια δημοφιλέστατη τοποθεσία δημιουργίας ιστολογίων (blogs) την οποία χρησιμοποιήσαμε και εμείς (δωρεάν χωρίς την καταβολή συνδρομής για περισσότερες δυνατότητες πέρα από τις βασικές που προσφέρει):



Και εδώ, όπως και στην παραπάνω τοποθεσία έπρεπε να δημιουργήσουμε έναν λογαριασμό χρήστη προκειμένου να ξεκινήσουμε να φτιάχνουμε το δικό μας ιστολόγιο. Η δημιουργία του ιστολογίου καθώς και η δήλωση της μη συνδρομητικής εκδοχής του:

WordPress.COM

Αρχική Features News Support Είμαστε Έτοιμοι! About Us Forums

Get another WordPress.com blog in seconds

Welcome back, *paranomis*. By filling out the form below, you can add another blog to your account. There is no limit to the number of blogs you can have, so create to your heart's content, but blog responsibly. If you're not going to use a great blog domain, leave it for a new user. Now have at it! Fill out this one-step form and you'll be blogging seconds later!

Διεύθυνση blog
Choose an address for your blog. Don't worry, you can change this later.
[Input field with ".wordpress.com" selected]

Όνομα: Your Blog
Choose a title for your blog. It can be anything you like. Fear not, you can change this any time.
[Input field with "To blog μου"]

Απόρρητο
I want my blog to be:
This means my blog will appear in search engines like Google and Bing, and in public listings around the web.

Εδώ ο οδηγός εγγραφής μας προτρέπει να καταχωρίσουμε ένα μονοσήμαντο αναγνωριστικό όνομα για το ιστολόγιο μας. Επιλέξαμε τα αρχικά (λατινικά πάντα) γράμματα **gkde** (*ginaikes kai dioikisi epixirisewn*). Ακολούθως είχαμε:

What language will you be blogging in?
el - ΕΛΛΗΝΙΚΑ

Thinking about upgrading?
Grab the WordPress Value Bundle and save some cash.

Feature	Free Blog	Upgrade
Free Blog	✓	✓
Domain Name & Mapping	✓	✗
5GB Space Upgrade	✓	✗
No Ads	✓	✗
Custom Design	✓	✗
VideoPress	✓	✗
Total	\$99 per year	Free

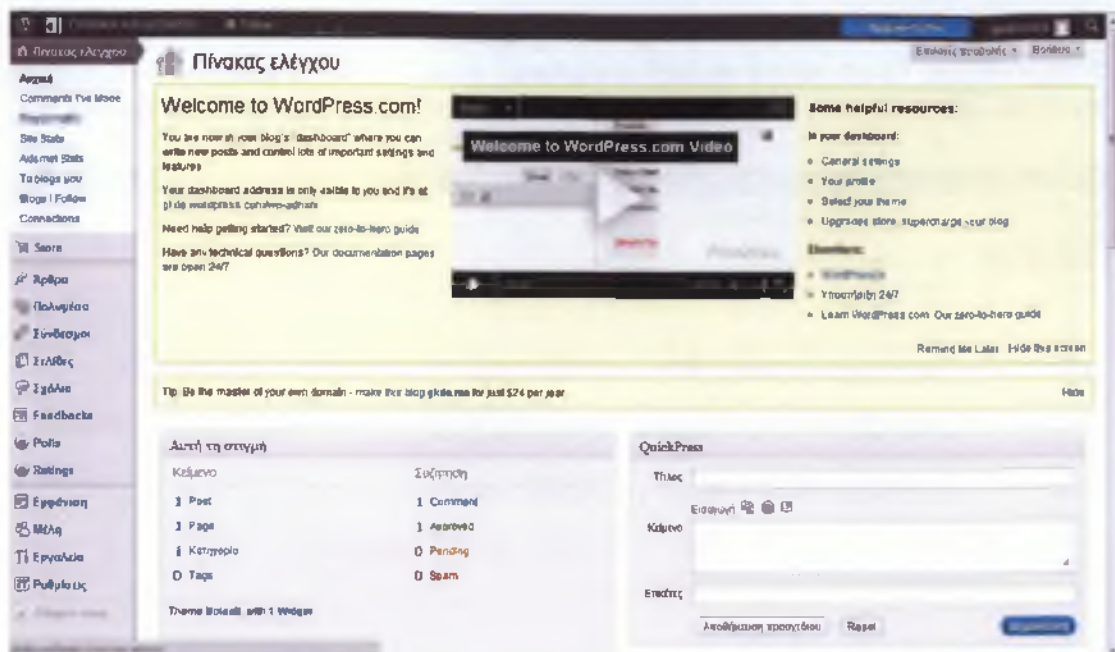
You agree to the fascinating terms of service by submitting this form.

[Upgrade](#) [Create Blog](#)

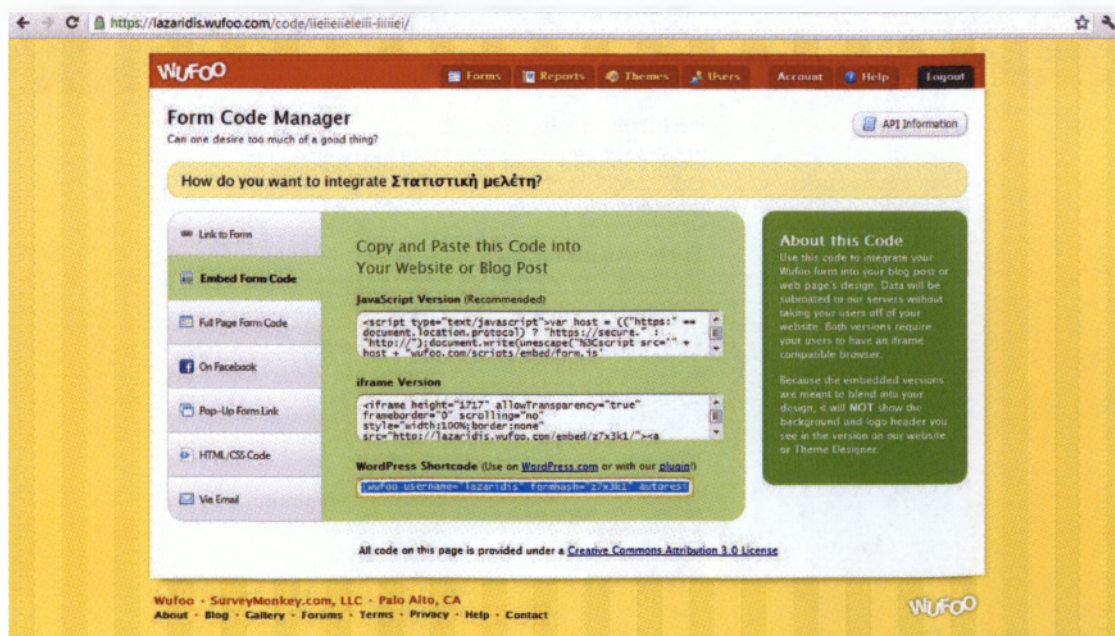
Save 40%!

Και πατώντας το κουμπί «Create Blog» δημιουργήσαμε και κατοχυρώσαμε το ιστολόγιο μας με επίσημη διεύθυνση **gkde.wordpress.com**.

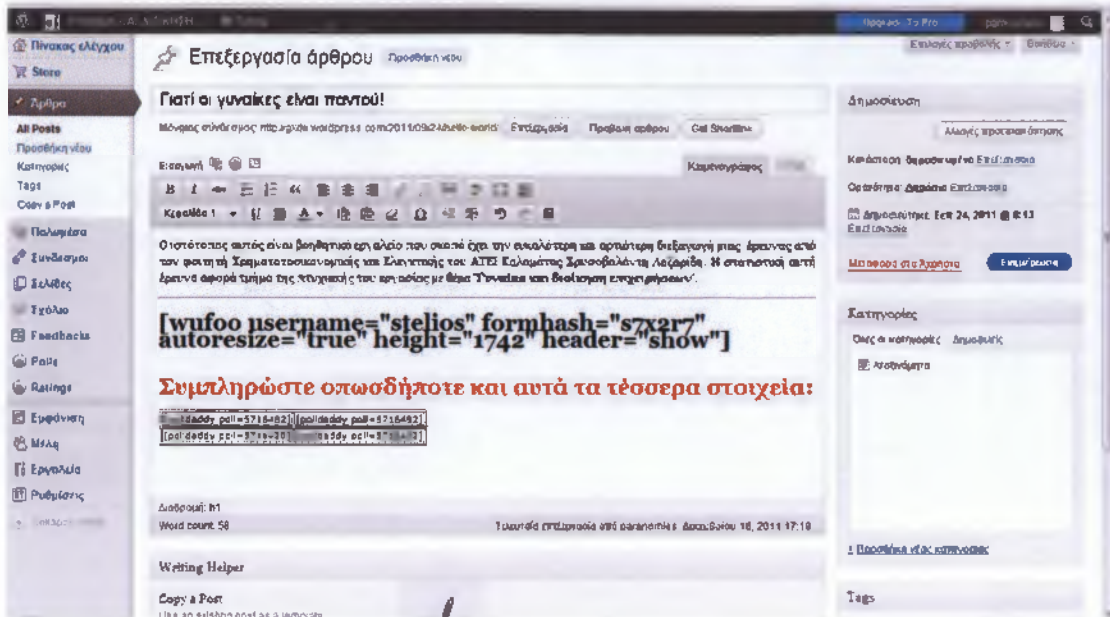
Στη συνέχεια, επιλέγουμε να οδηγηθούμε στον πίνακα ελέγχου (dashboard) του ιστολογίου μας, προκειμένου να το διαμορφώσουμε και να το αναπτύξουμε. Όπως θα δείτε παρακάτω οι μορφοποιήσεις και οι παραμετροποιήσεις στο ιστολόγιο ήταν οι ελάχιστες δυνατές, προκειμένου να προκύψει ένα όσο το δυνατόν λιτό και λειτουργικό ιστολόγιο για τον σκοπό μας:



Όπως παρατηρούμε από αριστερά υπάρχουν επιλογές που με την παραμικρή ενασχόληση μας βοηθούν να κατασκευάσουμε αυτό που θέλουμε. Μια νέα ανάρτηση-άρθρο δηλαδή που θα περιέχει το ερωτηματολόγιο που κατασκευάσαμε παραπάνω. Έπρεπε να ανατρέξουμε στην τοποθεσία του www.wufoo.com και να πάμε στο σημείο διαχείρισης της φόρμας «Στατιστική έρευνα». Έπειτα πατώντας την επιλογή «Code», στον κώδικα δηλαδή της φόρμας το εργαλείο θα μας παρείχε έτοιμο τον κώδικα της φόρμας που φτιάξαμε, όπου με μια απλή αντιγραφή και επικόλληση στην ανάρτηση του ιστολογίου μας θα το ενσωματώναμε. Το καλό με τα εργαλεία που χρησιμοποιήσαμε είναι ότι δεν χρειάζονται γνώσεις προγραμματισμού υπολογιστών ούτε στο ελάχιστο:

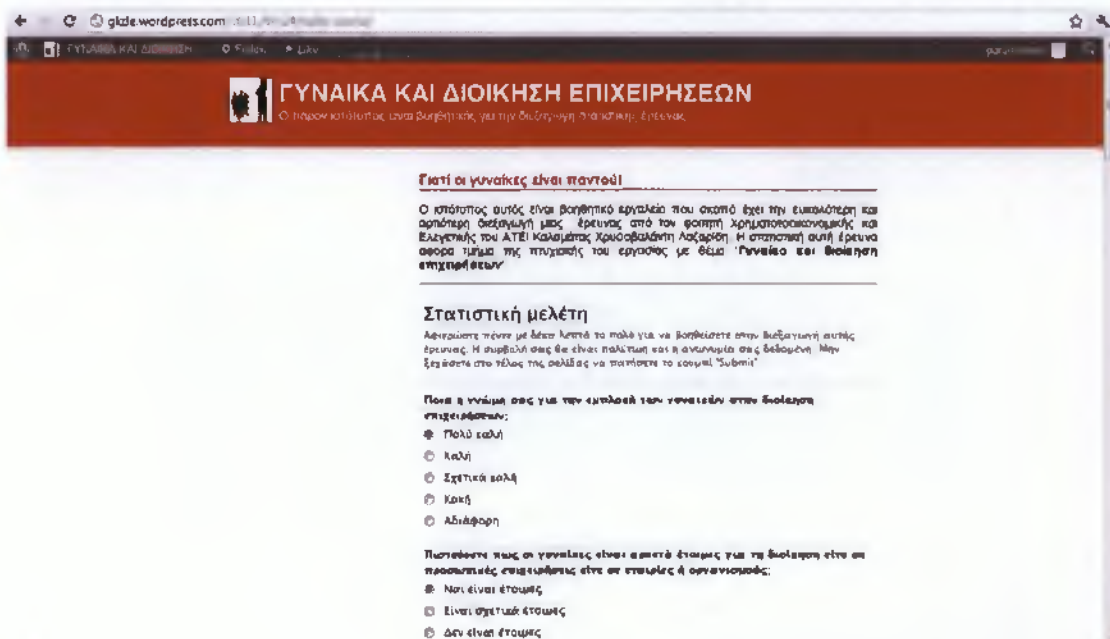


Το μαρκαρισμένο κομμάτι με μπλε χρώμα στην παραπάνω εικόνα είναι σύμφωνα με το εργαλείο wufoo ο κώδικας που πρέπει να αντιγράψουμε και να επικολλήσουμε στα περιεχόμενα της ανάρτησης μας στο wordpress:



Με έντονα μαύρα γράμματα στον κειμενογράφο του wordpress φαίνεται ο κώδικας που έχουμε επικολλήσει για την εμφάνιση του ερωτηματολογίου εντός του ιστολογίου μας. Στον κειμενογράφο του ιστολογίου μας προσθαφαιρούμε οτιδήποτε θέλουμε όπως ακριβώς θα κάναμε και με την δημιουργία ενός εγγράφου στο πρόγραμμα word.

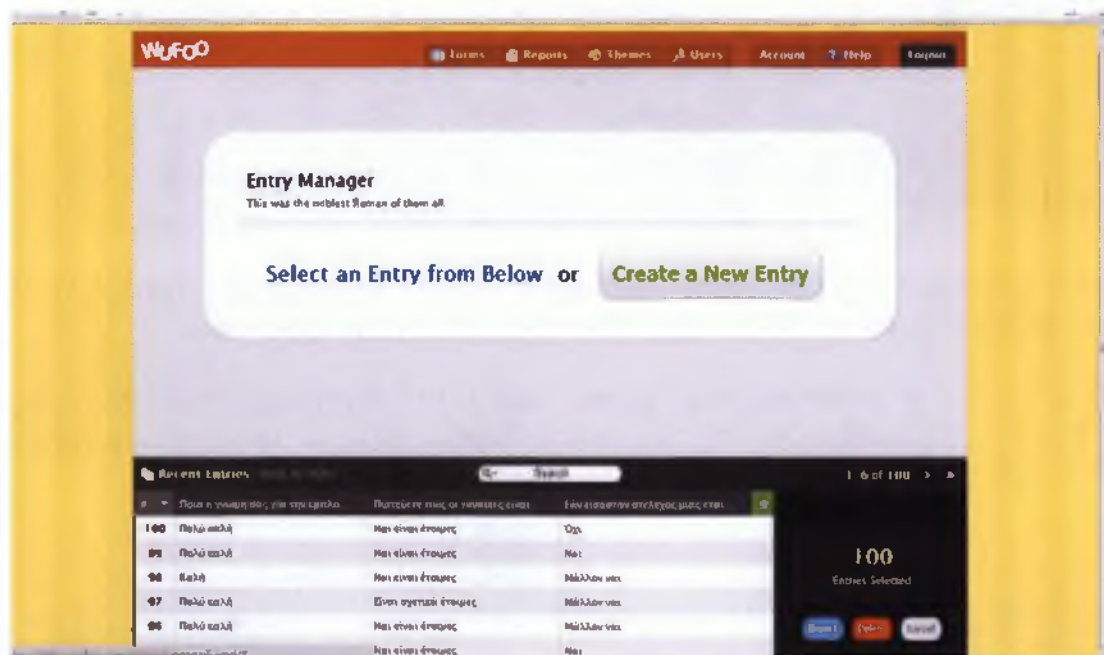
Πατώντας στο τέλος από πάνω δεξιά το μπλε κουμπί «Δημοσίευση» τότε θα δημοσιευθεί η ανάρτηση που συντάξαμε ως ακολούθως:



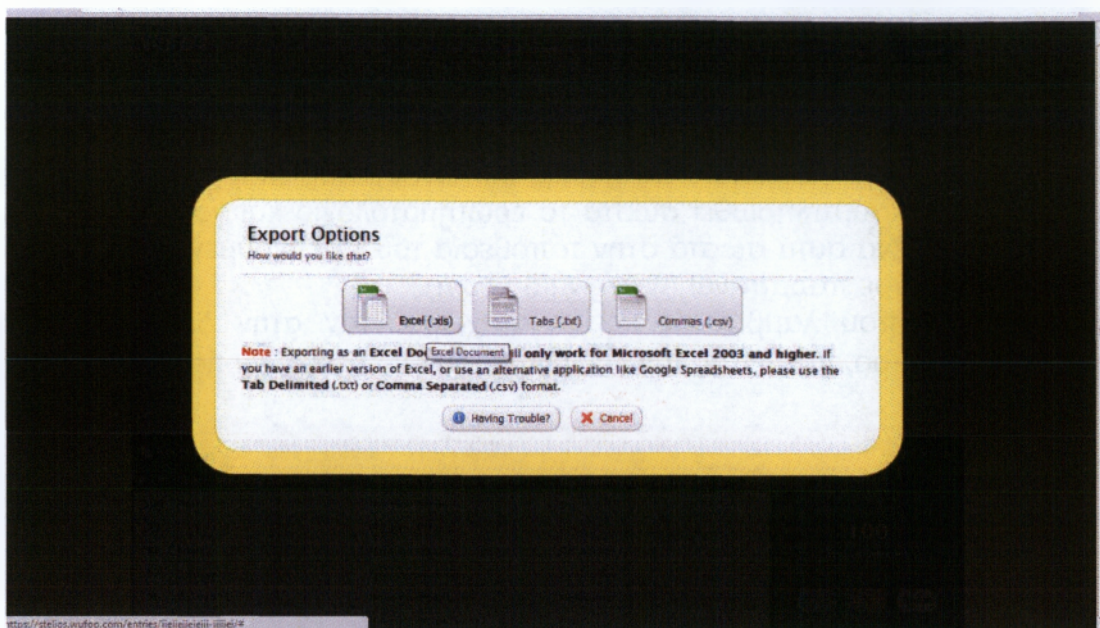
Έτσι εμφανίζεται η αρχική τοποθεσία της εργασίας μας στο internet.

Ο τίτλος της τοποθεσίας μας στο internet πια είναι όπως φαίνεται «ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ». Εξηγούμε ότι ο συγκεκριμένος ιστότοπος είναι βοηθητικός για τη διεξαγωγή στατιστικής έρευνας, περιγράφουμε την διαδικασία υποβολής και δίνουμε τις ελάχιστες αναγκαίες οδηγίες για να συμπληρωθεί σωστά το ερωτηματολόγιο και να λάβουμε και εμείς τα δεδομένα αυτά σωστά στην τοποθεσία του προηγούμενου εργαλείου που περιγράψαμε παραπάνω (www.wufoo.com).

Τα δεδομένα που λαμβάναμε εμείς καταχωρούνταν στην διαχείριση της φόρμας του wufoo, πατώντας την επιλογή «Entries» (Καταχωρήσεις):



Παρατηρούμε σε αυτό το τμήμα του wufoo τις καταχωρήσεις που έχουν γίνει, και επίσης μας δίνεται η δυνατότητα από την επιλογή BULK ACTIONS και πατώντας το μπλε κουμπί Export (Εξαγωγή στοιχείων) μας δίνονται οι παρακάτω επιλογές για να αποθηκεύσουμε τις καταχωρήσεις που ολοκληρώθηκαν στον υπολογιστή μας:



Εμείς επιλέξαμε να εξαγάγουμε τα στοιχεία σε ένα αρχείο excel, προκειμένου να επεξεργαστούμε το δείγμα μας απευθείας στο πρόγραμμα excel.

Όταν γεμίσει ο αποθηκευτικός χώρος των εκατό καταχωρήσεων που μας περιορίζει η δωρεάν έκδοση του wufoo λαμβάνουμε το ακόλουθο μήνυμα τόσο από το ίδιο το wufoo όσο και από το ιστολόγιο μας:



ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ο παρών κείμενος είναι βοηθητικός για την διενέργεια στατιστικής έρευνας

Γιατί οι γυναίκες είναι παντού!

Ο σκοπός αυτής είναι βοηθητικό εργαλείο που σκοπό έχει την ευκολότερη και φρόνιμη διεξαγωγή μιας έρευνας από τον φοιτητή χρηματοοικονομικής και Ελεγκτικής του ΑΤΕΙ Καλαμάτας Χρυσοβαλάντη Λαζαρίδη. Η στατιστική αυτή έρευνα αφορά θέμα της πτυχιακής του εργασις με θέμα "Γυναίκες και Ολοκλήρωση Επιχειρήσεων".

Αυτή η φόρμα δεν δέχεται πλέον υποβολές

Συμπληρώστε οπωσδήποτε και αυτά τα τέσσερα στοιχεία:

Όνομα:

Ηλικία σας είναι μεταξύ:

☐ 14-25
☐ 26-35
☐ 36-45
☐ 46-55
☐ 56-70

☐ Άνδρας
☐ Γυναίκα

Created with [JFormBuilder.com](#)

Ενώ κάθε φορά που πραγματοποιείται μια επιτυχής καταχώρηση το ιστολόγιο ανταποκρινόταν ως εξής:

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ο παρών κείμενος είναι βοηθητικός για την διενέργεια στατιστικής έρευνας

Γιατί οι γυναίκες είναι παντού!

Ο σκοπός αυτής είναι βοηθητικό εργαλείο που σκοπό έχει την ευκολότερη και φρόνιμη διεξαγωγή μιας έρευνας από τον φοιτητή χρηματοοικονομικής και Ελεγκτικής του ΑΤΕΙ Καλαμάτας Χρυσοβαλάντη Λαζαρίδη. Η στατιστική αυτή έρευνα αφορά θέμα της πτυχιακής του εργασις με θέμα "Γυναίκες και Ολοκλήρωση Επιχειρήσεων".

Ευχαριστούμε θερμά για τον χρόνο και την βοήθεια σας!

Created with [JFormBuilder.com](#)

Συμπληρώστε οπωσδήποτε και αυτά τα τέσσερα στοιχεία:

Όνομα:

Η ηλικία σας είναι μεταξύ:

☐ 14-25
☐ 26-35
☐ 36-45
☐ 46-55
☐ 56-70

☐ Άνδρας
☐ Γυναίκα

ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Όπως αναφέραμε και στην αρχή αυτής της ενότητας της εργασίας μας, θέλαμε να επιτύχουμε μια όσο το δυνατόν ευρεία και αμερόληπτη κατανομή του διαδικτυακού δείγματος που λάβαμε. Το δείγμα αυτό έχει μέγεθος εκατό ($n=100$), βάση των περιορισμών που δεχθήκαμε από τα παραπάνω εργαλεία

που χρησιμοποιήσαμε. Έπειτα θεωρούμε πως είναι και το ιδανικό δείγμα για την ευκολότερη και αμεσότερη επεξεργασία των στοιχείων που προέκυψαν. Τα χαρακτηριστικά του δείγματος τα διαθέτουμε από το εργαλείο wufoo:



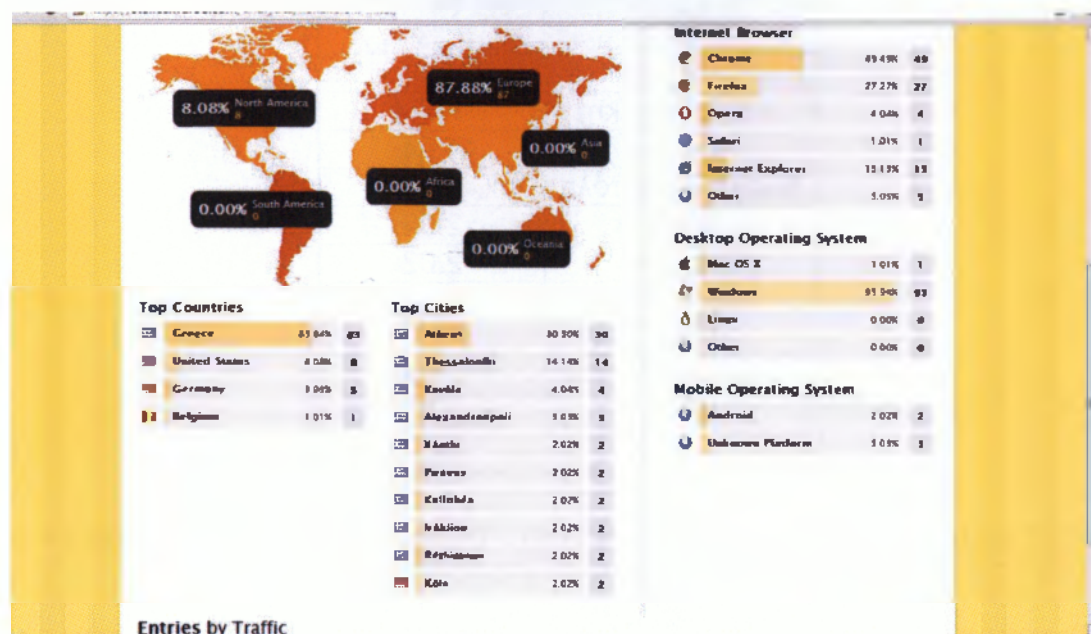
Εδώ παρακολουθούμε τις ημέρες του μηνός Δεκεμβρίου όπου επισκέπτονταν οι χρήστες την φόρμα μας μέσω του ιστολογίου gkde.wordpress.com. Οι ημέρες που παρατηρούμε τις περισσότερες καταχωρήσεις είναι οι 3^η, 13^η, 17, και 18^η ημέρα του Δεκέμβρη 2011.

[πίνακας 1]

Ημέρα με τις περισσότερες καταχωρήσεις	Αριθμός καταχωρήσεων
3 Δεκεμβρίου 2011	11
13 Δεκεμβρίου 2011	11
17 Δεκεμβρίου 2011	13
18 Δεκεμβρίου 2011	12

Η ημέρα με τις περισσότερες καταχωρήσεις στο ιστολόγιο μας και άρα, με την μεγαλύτερη επισκεψιμότητα ήταν η 13^η Δεκέμβρη 2011.

Στο ακόλουθο στιγμιότυπο παραθέτουμε στοιχεία για την γεωγραφική κατανομή των χρηστών που έλαβαν μέρος στο δείγμα μας, καθώς και κάποια τεχνικής φύσεως στοιχεία, ενημερωτικά:



[πίνακας 2]

Ήπειρος	Ποσοστό συμμετοχής %
Ευρώπη	87.88
Βόρεια Αμερική	8.08

Παρατηρούμε ως επί το πλείστον συμμετοχή από την Ευρωπαϊκή ήπειρο.

[πίνακας 3]

Χώρα	Ποσοστό συμμετοχής %
Ελλάδα	83.84
Γερμανία	3.03
Βέλγιο	1.01
Βόρεια Αμερική (απροδιόριστη πόλη)	8.08

Παρατηρούμε ως επί το πλείστον συμμετοχή από την Ελλάδα στην έρευνα μας.

[πίνακας 4]

Πόλη στην Ελλάδα	Ποσοστό συμμετοχής %
Αθήνα	30.30
Θεσσαλονίκη	14.14
Καβάλα	4.04
Αλεξανδρούπολη	3.03
Ξάνθη	2.02
Πειραιάς	2.02
Καλλιθέα (Αθηνών)	2.02
Ηράκλειο Κρήτης	2.02
Ρέθυμνο	2.02

Παρατηρούμε ως το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής από την Αθήνα και έπειτα από την Θεσσαλονίκη. Ακολουθούν οι λοιπές πόλεις.

[πίνακας 5]

Παραθέτουμε και διάφορα τεχνικά χαρακτηριστικά, που είναι απλά ενημερωτικά σχετικά με τα μέσα που χρησιμοποίησαν οι χρήστες του δείγματος μας:

Πρόγραμμα περιήγησης (%)	Λειτουργικό σύστημα (%)	Άλλες συσκευές πρόσβασης στο blog (%)
Google Chrome (49.49)	Windows (93.94)	Κινητό-συσκευή με Android (2.02)
Firefox (27.27)	Mac OS X (1.01)	Άλλη συσκευή (3.03)
Opera (4.04)	Linux (0)	
Safari (1.01)	Άλλο (0)	
Internet Explorer (13.13)		
Άλλο (5.05)		

Κάποια χρήσιμα συμπεράσματα προκύπτουν εύκολα από τον παραπάνω πίνακα σχετικά με τα τεχνικά μέσα που χρησιμοποίησαν οι χρήστες του δείγματος μας.

Ακολουθεί ένας πολύ σημαντικός πίνακας, που ολοκληρώνει την εικόνα που έχουμε για το δείγμα μας και πριν από αυτόν οι σχετικές εικόνες από το ιστολόγιο της εργασίας μας:

14 τεύσερα στοιχεία.

Είστε

☐ Άνδρας

☐ Γυναίκα

[View Results](#) [Share This](#) [Polladdy.com](#)

Η ηλικία σας είναι μεταξύ

☐ 14-25

☐ 26-35

☐ 36-45

☐ 46-55

☐ 56-70

[View Results](#) [Share This](#) [Polladdy.com](#)

Το επάγγελμά σας

☐ Αυτοεργ-η

☐ Φοιτητής-τρια

☒ Μαθητής-τρια

☐ Διπλόσος υπάλληλος (δουλειμή θέση)

☐ Διπλόσος υπάλληλος (σύντη ασφαλείας)

☐ Διπλόσος υπάλληλος (εκπαιδευτικός)

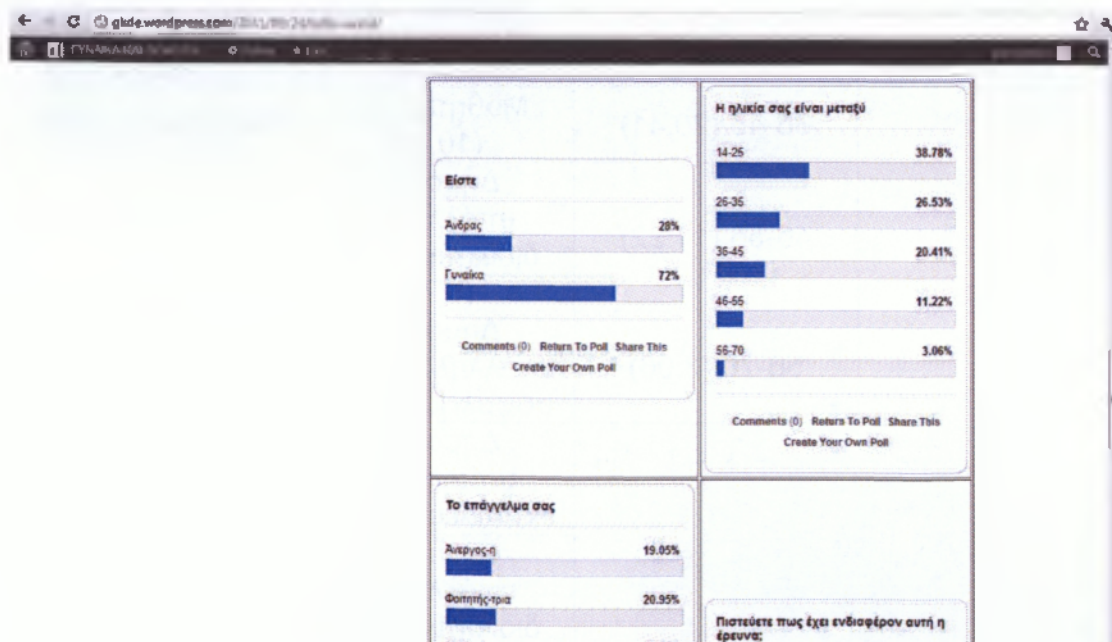
Πιστεύετε πως έχει ενδιαφέρον αυτή η έρευνα;

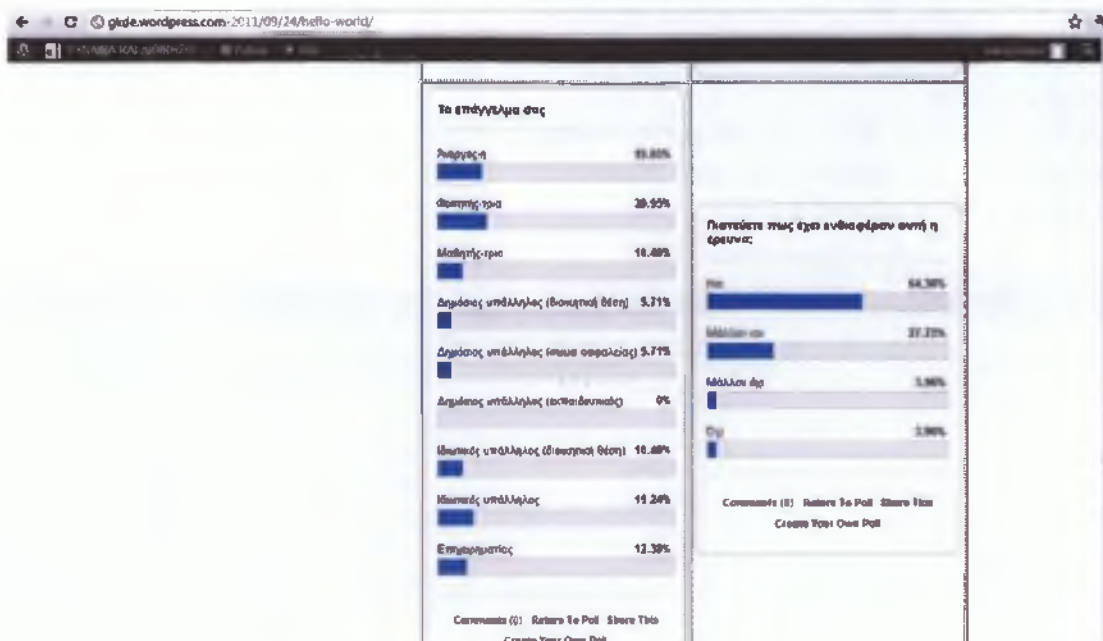
☐ Ναι

☐ Μάλλον να

☐ Μάλλον όχι

☐ Όχι





Και συγκεντρωτικά σε πίνακα θα έχουμε:

[πίνακας 6]

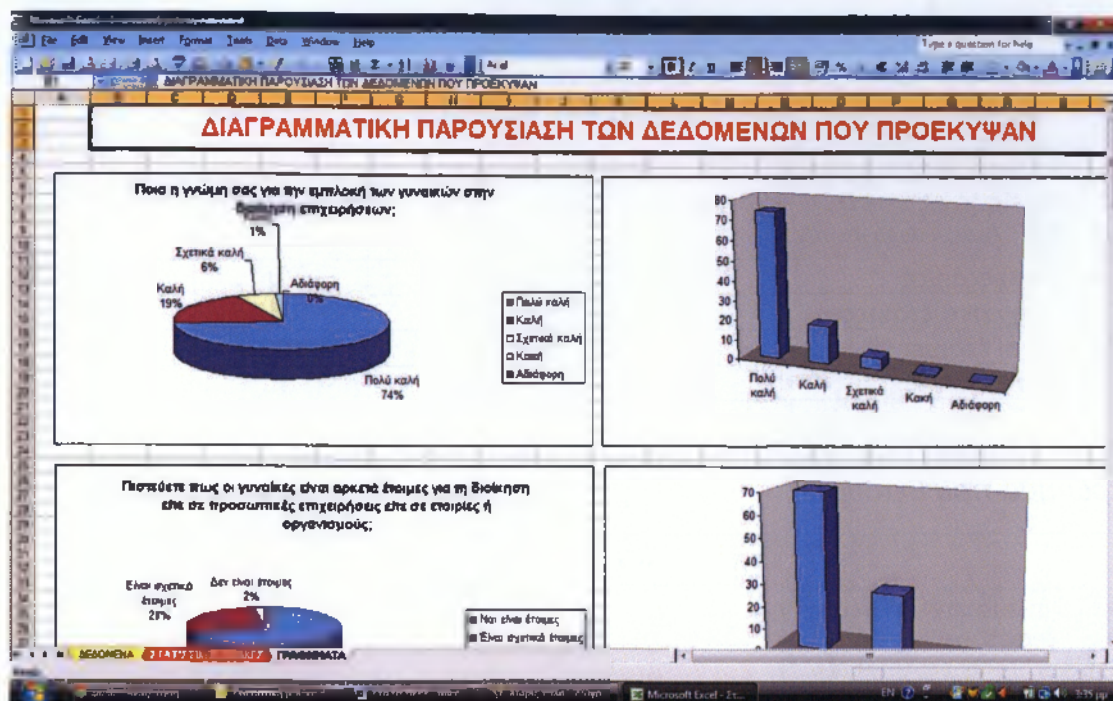
Φύλο (%)	Ηλικία (%)	Επάγγελμα (%)	Ενδιαφέρον για την έρευνα (%)
Ανδρας (28)	14-25 (38.78)	Άνεργος (19.05)	Ναι (64.36)
Γυναίκα (72)	26-35 (26.53)	Φοιτητής-τρια (20.95)	Μάλλον ναι (27.72)
	36-45 (20.41)	Μαθητής-τρια (10.48)	Μάλλον όχι (3.96)
	46-55 (11.22)	Δημόσιος υπάλληλος-διοικητική θέση (5.71)	Όχι (3.96)
	56-70 (3.06)	Δημόσιος υπάλληλος-σώμα ασφαλείας (5.71)	
		Δημόσιος υπάλληλος-εκπαιδευτικός (0)	
		Ιδιωτικός υπάλληλος-διοικητική θέση (10.48)	
		Ιδιωτικός υπάλληλος (15.24)	
		Επιχειρηματίας (12.38)	

	A	B	C	D	E	F	G
	Entry Id	Ποια η γνώμη σας για την εργασία των γυναικών στην διοίκηση επιχειρήσεων;	Πιστεύετε πως οι γυναίκες είναι αρκετά έτοιμες για την διοίκηση είτε σε προσωπικές επιχειρήσεις είτε σε εταιρίες ή οργανισμούς;	Εάν είσασταν στέλεχος μιας εταιρίας θα προτιμούσατε γυναίκα για τη διεύθυνση ενός τμήματος;	Πιστεύετε πως η απόδοση των γυναικών αναλογικά με αυτήν των ανδρών σε διοικητικές θέσεις είναι	Πιστεύετε πως η αφοσίωση των γυναικών σε διοικητικές θέσεις, αναλογικά με αυτή των ανδρών είναι	Πιστεύετε πως οι γυναίκες σε διοικητικές θέσεις στο χώρο των εταιριών και των οργανισμών πρέπει να υπάρχουν;
1							
2	1	Καλή	Ναι είναι έτοιμες	Μάλλον ναι	Μάλλον καλύτερη	Καλύτερη	Μάλλον ναι
3	2	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Ναι	Μάλλον καλύτερη	Μέτρια	Ναι
4	3	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Ναι	Καλύτερη	Καλύτερη	Ναι
5	4	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Μάλλον ναι	Ίδια	Καλύτερη	Ναι
6	5	Καλή	Είναι σχετικά έτοιμες	Όχι	Ίδια	Μάλλον καλύτερη	Ναι
7	6	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Ναι	Ίδια	Ίδια	Ναι
8	7	Καλή	Ναι είναι έτοιμες	Ναι	Καλύτερη	Μέτρια	Ναι
9	8	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Μάλλον ναι	Καλύτερη	Ίδια	Ναι
10	9	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Μάλλον ναι	Ίδια	Ίδια	Ναι
11	10	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Ναι	Ίδια	Μέτρια	Ναι
12	11	Πολύ καλή	Είναι σχετικά έτοιμες	Μάλλον ναι	Μέτρια	Καλύτερη	Ναι
13	12	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Ναι	Μάλλον καλύτερη	Μάλλον καλύτερη	Ναι
14	13	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Ναι	Καλύτερη	Καλύτερη	Ναι
15	14	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Μάλλον ναι	Μάλλον καλύτερη	Καλύτερη	Μάλλον ναι
16	15	Καλή	Είναι σχετικά έτοιμες	Μάλλον ναι	Μέτρια	Μέτρια	Μάλλον ναι
17	16	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Ναι	Ίδια	Ίδια	Ναι
18	17	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Ναι	Καλύτερη	Μάλλον καλύτερη	Ναι
19	18	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Μάλλον ναι	Ίδια	Μάλλον καλύτερη	Ναι
20	19	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Μάλλον ναι	Ίδια	Ίδια	Ναι
21	20	Καλή	Είναι σχετικά έτοιμες	Όχι	Μάλλον καλύτερη	Μέτρια	Μάλλον ναι
22	21	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Μάλλον ναι	Ίδια	Ίδια	Ναι
23	22	Καλή	Είναι σχετικά έτοιμες	Μάλλον ναι	Μέτρια	Ίδια	Μάλλον ναι
24	23	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Μάλλον ναι	Ίδια	Ίδια	Ναι
25	24	Καλή	Είναι σχετικά έτοιμες	Όχι	Ίδια	Ίδια	Μάλλον ναι
26	25	Καλή	Είναι σχετικά έτοιμες	Όχι	Μέτρια	Ίδια	Μάλλον ναι
27	26	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Όχι	Μάλλον καλύτερη	Καλύτερη	Ναι
28	27	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Ναι	Ίδια	Ίδια	Ναι
29	28	Σχετικά Καλή	Είναι σχετικά έτοιμες	Μάλλον ναι	Μέτρια	Μέτρια	Μάλλον ναι
30	29	Πολύ καλή	Ναι είναι έτοιμες	Ναι	Ίδια	Καλύτερη	Ναι

Όπως φαίνεται, παραθέσαμε σε κάθε αρχή κάθε στήλης την αντίστοιχη ερώτηση, και από κάτω ακολουθούν οι απαντήσεις. Χωρίσαμε επίσης το φύλλο εργασίας σε τρία διαφορετικά φύλλα. Στα δεδομένα, στο φύλλο με τους στατιστικούς πίνακες και στο φύλλο με γραφήματα.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΠΙΝΑΚΕΣ															
2																
3																
4	Ποια η γνώμη σας για την εργασία των γυναικών στην διοίκηση επιχειρήσεων;	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %											
5	Πολύ καλή	74	74	74	74											
6	Καλή	19	19	93	93											
7	Σχετικά καλή	6	6	99	99											
8	Κακή	1	1	100	100											
9	Αδιάφορη	0	0	100	100											
10	Σύνολο	100	100													
11																
12	Πιστεύετε πως οι γυναίκες είναι αρκετά έτοιμες για την διοίκηση είτε σε προσωπικές επιχειρήσεις είτε σε εταιρίες ή οργανισμούς;	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %											
13	Ναι είναι έτοιμες	70	70	70	70											
14	Είναι σχετικά έτοιμες	29	29	99	99											
15	Δεν είναι έτοιμες	2	2	100	100											
16	Σύνολο	100	100													
17																
18																
19	Εάν είσασταν στέλεχος μιας εταιρίας θα προτιμούσατε γυναίκα για τη διεύθυνση ενός τμήματος;	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %											
20	Ναι	39	39	39	39											
21	Μάλλον ναι	43	43	82	82											
22	Όχι	18	18	100	100											
23	Σύνολο	100	100													
24																
25																

Το φύλλο με τους στατιστικούς πίνακες. Με κατάλληλους υπολογισμούς και συναρτήσεις του excel υπολογίσαμε όλα τα αναγκαία στατιστικά μεγέθη για την εργασία μας.



Το φύλλο με τα γραφήματα. Η ουσία της εργασίας μας στο excel, καθώς μας δίνει σαφή και ακριβή εικόνα για τα ερωτήματα της έρευνας μας.

Παραθέτουμε στη συνέχεια τις λεπτομέρειες από τα παραπάνω φύλλα εργασίας, προκειμένου να σχολιάσουμε τα χρήσιμα συμπεράσματα που προκύπτουν.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΠΙΝΑΚΕΣ

Παρουσιάζουμε τους πίνακες που υπολόγισαν στο excel τα στοιχεία που χρειαζόμαστε:

Ποια η γνώμη σας για την εμπλοκή των γυναικών στην διοίκηση επιχειρήσεων;	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %
Πολύ καλή	74	74	74	74
Καλή	19	19	93	93
Σχετικά καλή	6	6	99	99
Κακή	1	1	100	100
Αδιάφορη	0	0	100	100
Σύνολο	100	100		

Παρατηρούμε πως το 74 % του δείγματος μας έχουν θετική γνώμη για το ερώτημα που θέτουμε.

Πιστεύετε πως οι γυναίκες είναι αρκετά έτοιμες για την διοίκηση είτε σε προσωπικές επιχειρήσεις είτε σε εταιρίες ή οργανισμούς;	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %
Ναι είναι έτοιμες	70	70	70	70
Είναι σχετικά έτοιμες	28	28	98	98
Δεν είναι έτοιμες	2	2	100	100
Σύνολο	100	100		

Παρατηρούμε πως το 70 % του δείγματος μας έχουν θετική γνώμη για το ερώτημα που θέτουμε.

Εάν είσασταν στέλεχος μιας εταιρίας θα προτιμούσατε γυναίκα για τη διεύθυνση ενός τμήματος;	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %
Ναι	39	39	39	39
Μάλλον ναι	43	43	82	82
Όχι	18	18	100	100
Σύνολο	100	100		

Παρατηρούμε πως το 43 % του δείγματος είτε διατηρούν κάποια επιφύλαξη είτε εκτιμούν αντικειμενικά με λιγοστά κριτήρια και με λιγοστή ή και καθόλου εμπειρία για το ερώτημα που θέτουμε.

Πιστεύετε πως η απόδοση των γυναικών αναλογικά με αυτήν των ανδρών σε διοικητικές θέσεις είναι	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %
Ίδια	45	45	45	45
Καλύτερη	20	20	65	65
Μάλλον καλύτερη	21	21	86	86
Μέτρια	11	11	97	97
Χειρότερη	3	3	100	100
Σύνολο	100	100		

Παρατηρούμε πως το 45 % του δείγματος μας πιστεύει ότι η απόδοση των γυναικών σε σχέση με αυτή των ανδρών σε διοικητικές θέσεις είναι η ίδια.

Πιστεύετε πως η αξιοπιστία των γυναικών σε διοικητικές θέσεις, αναλογικά με αυτή των ανδρών είναι	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %
Καλύτερη	28	28	28	28
Μάλλον καλύτερη	17	17	45	45
Μέτρια	11	11	56	56
Ίδια	40	40	96	96
Χειρότερη	4	4	100	100
Σύνολο	100	100		

Παρατηρούμε πως το 40 % του δείγματος μας πιστεύει ότι η αξιοπιστία των γυναικών σε σχέση με αυτή των ανδρών σε διοικητικές θέσεις είναι η ίδια.

Πιστεύετε πως οι γυναίκες σε διοικητικές θέσεις στο χώρο των εταιριών και των οργανισμών πρέπει να υπάρχουν;	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %
Ναι	86	86	86	86
Μάλλον ναι	13	13	99	99
Μάλλον όχι	0	0	99	99
Όχι	1	1	100	100
Σύνολο	100	100		

Παρατηρούμε πως το 86 % του δείγματος μας πιστεύει ότι οι γυναίκες σε διοικητικές θέσεις στους χώρους αυτούς πρέπει να υπάρχουν.

Πιστεύετε πως μια ικανή γυναίκα μάντζερ μπορεί να χάσει την θέση της από κάποιον άνδρα λόγω του φύλου της;	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %
Ναι	37	37	37	37
Μάλλον ναι	23	23	60	60
Μάλλον όχι	19	19	79	79
Όχι	21	21	100	100
Σύνολο	100	100		

Παρατηρούμε πως το 37 % του δείγματος μας πιστεύει ότι μια ικανή γυναίκα μάντζερ μπορεί να χάσει την θέση της από κάποιον άνδρα, για το γεγονός ότι είναι γυναίκα.

Πιστεύεται ότι μια γυναίκα σε μια διοικητική θέση σε κάποια εταιρία ή έναν οργανισμό μπορεί να κερδίσει τον απαραίτητο σεβασμό από τους άνδρες;	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %
Ναι	74	74	74	74
Μάλλον ναι	16	16	90	90
Μάλλον όχι	8	8	98	98
Όχι	2	2	100	100
Σύνολο	100	100		

Παρατηρούμε πως το 74 % του δείγματος μας πιστεύει ότι ο απαραίτητος αυτός σεβασμός μπορεί να κερδηθεί από μια γυναίκα.

Το γεγονός ότι θα μπορούσατε να είσαστε υφιστάμενος μιας γυναίκας προϊσταμένου στη δουλειά σας σας φαίνεται	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %
Αδιάφορο	72	72	72	72
Ιδιαίτερο	22	22	94	94
Αρνητικό	6	6	100	100
Σύνολο	100	100		

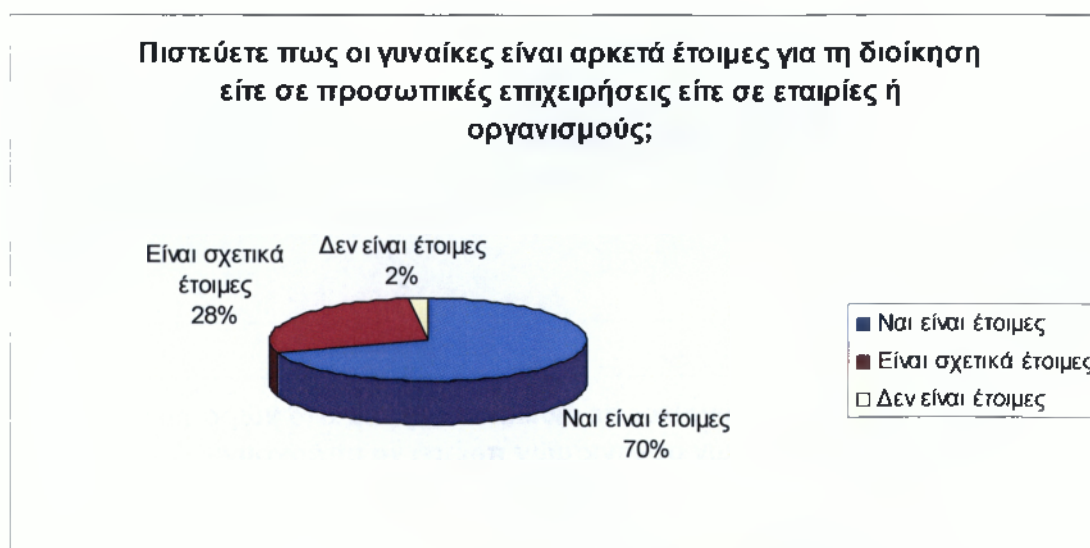
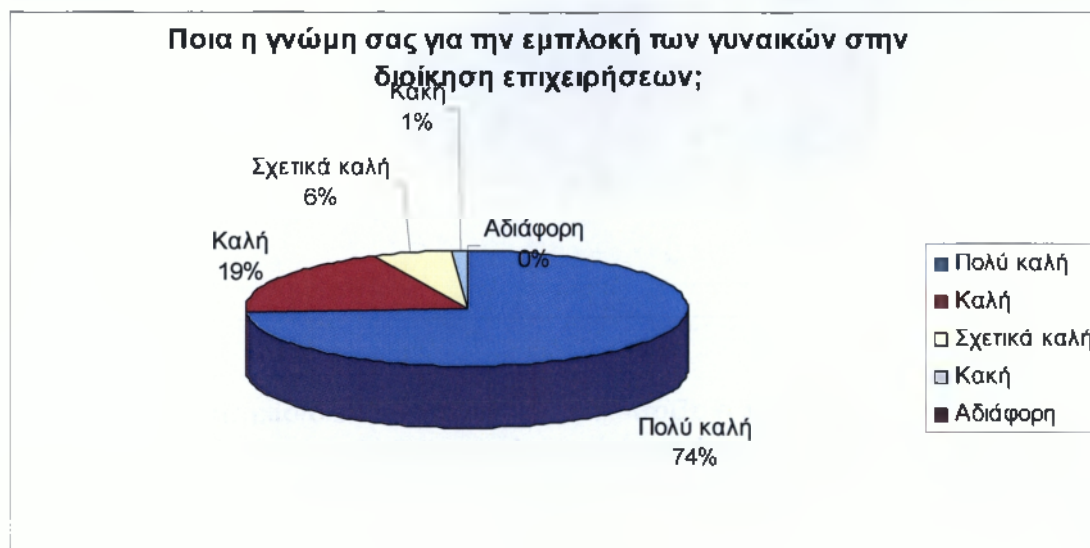
Παρατηρούμε πως το 72 % του δείγματος μας θεωρεί ένα τέτοιο γεγονός αδιάφορο στον χώρο εργασίας του.

Πιστεύετε ότι μια γυναίκα μάντζερ σε μια εταιρία ή σε κάποιον οργανισμό θα μπορούσε να κερδίσει ευκολότερα τη θέση αυτή από κάποιον άνδρα;	Συχνότητα	Συχνότητα επί της %	Αθροιστική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα επί της %
Ναι	29	29	29	29
Μάλλον ναι	22	22	51	51
Μάλλον όχι	28	28	79	79
Όχι	21	21	100	100
Σύνολο	100	100		

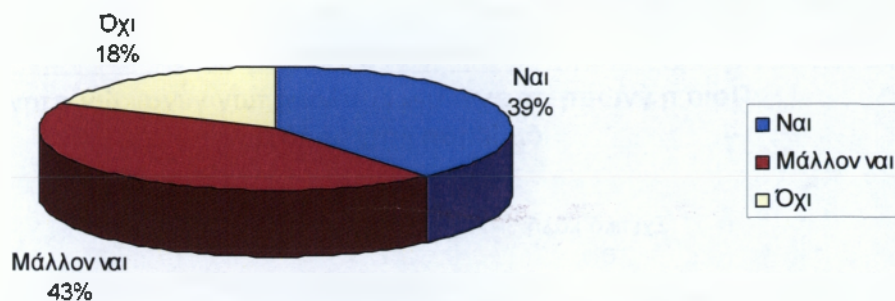
Παρατηρούμε πως το 29 % του δείγματος μας πιστεύει ότι μια γυναίκα μάντζερ θα μπορούσε ευκολότερα να κερδίσει μια διοικητική θέση από έναν άνδρα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Ακολουθούν τα διαγράμματα που παρουσιάζουν οπτικά τα συμπεράσματα που εύκολα προκύπτουν τόσο από τους παραπάνω πίνακες μετά την επεξεργασία μας, όσο και από τα ακόλουθα διαγράμματα.



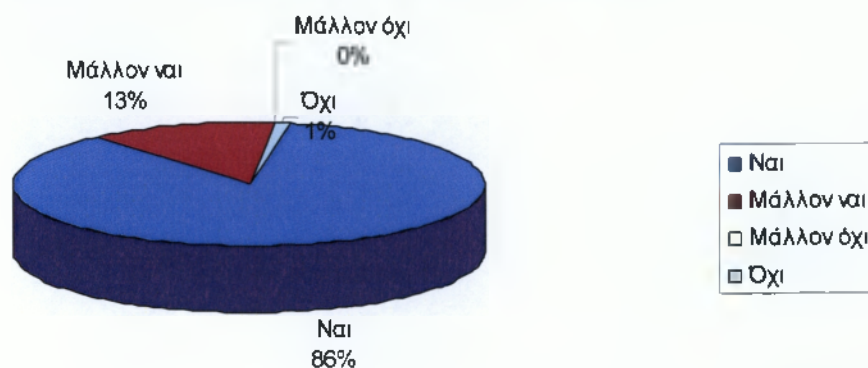
Εάν είσασταν στέλεχος μιας εταιρίας θα προτιμούσατε γυναίκα για τη διεύθυνση ενός τμήματος;



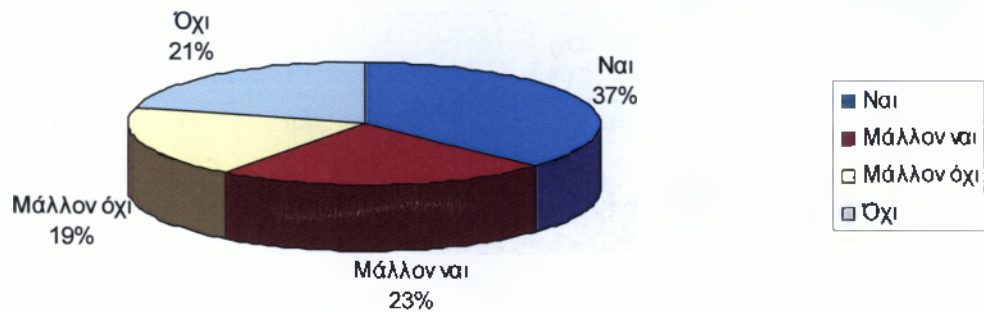
Πιστεύετε πως η αξιοπιστία των γυναικών σε διοικητικές θέσεις, αναλογικά με αυτή των ανδρών είναι



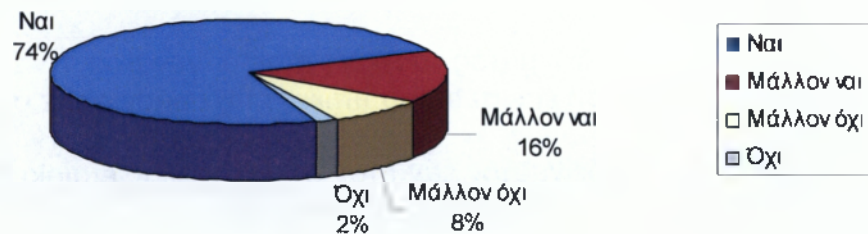
Πιστεύετε πως οι γυναίκες σε διοικητικές θέσεις στο χώρο των εταιριών και των οργανισμών πρέπει να υπάρχουν;



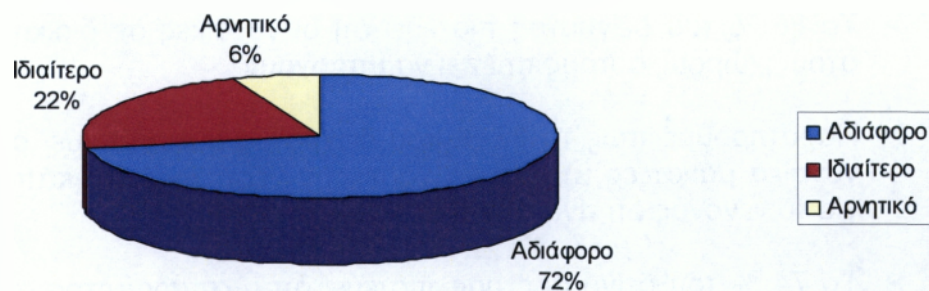
Πιστεύετε πως μια ικανή γυναίκα μάνατζερ μπορεί να χάσει την θέση της από κάποιον άνδρα λόγο του φύλου της;



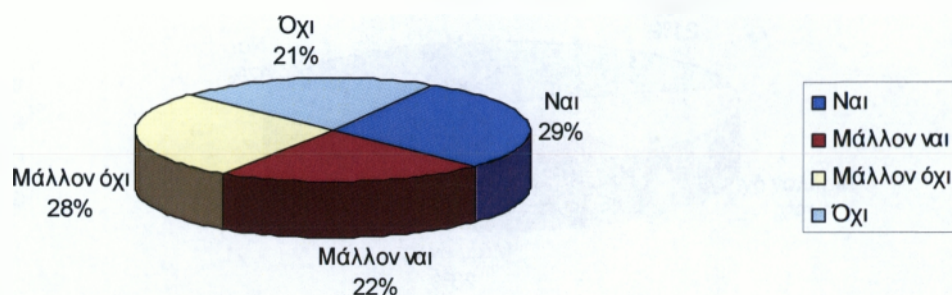
Πιστεύετε ότι μια γυναίκα σε διοικητική θέση σε κάποια εταιρία ή έναν οργανισμό μπορεί να κερδίσει τον απαραίτητο σεβασμό από τους άνδρες;



Το γεγονός ότι θα μπορούσατε να είσαστε υφιστάμενος μιας γυναίκας προϊσταμένου στη δουλειά σας σας φαίνεται



Πιστεύετε ότι μια γυναίκα μάνατζερ σε μια εταιρία ή σε κάποιον οργανισμό θα μπορούσε να κερδίσει ευκολότερα τη θέση αυτή από κάποιον άνδρα;



Γενίκευση συμπερασμάτων σύμφωνα με τα παραπάνω:

Τα στοιχεία που προέκυψαν από στην επεξεργασία των απαντήσεων του δείγματος δείχνουν πως:

- Το 74 % του έχει θετική γνώμη για την εμπλοκή των γυναικών στη διοίκηση επιχειρήσεων
- Το 70 % του δείγματος πιστεύει πως οι γυναίκες είναι αρκετά έτοιμες για την διοίκηση είτε σε προσωπικές επιχειρήσεις είτε σε οργανισμούς
- Το 43 % του δείγματος εάν ήταν στέλεχος μιας εταιρίας θα προτιμούσε γυναίκα για τη διεύθυνση ενός τμήματος
- Το 45 % του δείγματος πιστεύει ότι η απόδοση των γυναικών σε σχέση με αυτή των ανδρών σε διοικητικές θέσεις είναι η ίδια
- Παρατηρούμε πως το 40 % του δείγματος μας πιστεύει ότι η αξιοπιστία των γυναικών σε σχέση με αυτή των ανδρών σε διοικητικές θέσεις είναι η ίδια
- Το 86 % του δείγματος πιστεύει ότι οι γυναίκες σε διοικητικές θέσεις στους χώρους αυτούς πρέπει να υπάρχουν
- Παρατηρούμε πως το 37 % του δείγματος μας πιστεύει ότι μια ικανή γυναίκα μάνατζερ μπορεί να χάσει την θέση της από κάποιον άνδρα, για το γεγονός ότι είναι γυναίκα.
- Το 74 % του δείγματος μας πιστεύει ότι ο απαραίτητος σεβασμός σε μια γυναίκα μπορεί να κερδηθεί από τους συνεργάτες της, άνδρες, όταν η γυναίκα αυτή δικοικεί σε μια εταιρία ή οργανισμό
- Το 72 % του δείγματος θεωρεί το αδιάφορο το γεγονός να βρίσκεται υφιστάμενος-η μιας γυναίκας προϊσταμένου στην εργασία του

- Το 29 % του δείγματος πιστεύει ότι μια γυναίκα μάνατζερ θα μπορούσε ευκολότερα να κερδίσει μια διοικητική θέση από έναν άνδρα.
-

ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΠΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΟΙ ΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ

Ερωτήματα που καλύπτονται σε αυτή τη θεματική ενότητα:

- ✓ Τι επικρατεί στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα;
- ✓ Υπάρχουν επιδοτούμενα προγράμματα και σχετικά νομοσχέδια για τη διοικητική δράση των γυναικών;
- ✓ Ποια τα τελευταία ισχύοντα με βάση τα παραπάνω
- ✓ Ποιες οι προοπτικές εξέλιξης των γυναικών μάντζερς στην Ελλάδα;

Τις 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. Η θέση των γυναικών μπορεί να έχει διαφοροποιηθεί στην Ελλάδα, ωστόσο αυτό έγινε ελαφρώς προς το καλύτερο και 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%. Στον ακόλουθο πίνακα βλέπουμε τη θέση της γυναίκας στην ελληνική αγορά εργασίας από το 2001 έως και το 2005. Τα συμπεράσματα που βγαίνουν είναι τα εξής:

- Το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται είναι ελαφρώς αυξανόμενο, καθώς επίσης και το ποσοστό των γυναικών στον ενεργό πληθυσμό.
- Το ποσοστό των γυναικών που είναι άνεργες το 2003 είχε τη μεγαλύτερη τιμή, ενώ το 2005 φαίνεται να μειώνεται και να γίνεται σε ποσοστό το 14,9%. Παρά τη μικρή αυτή μείωση και σύμφωνα με τη Eurostat, το ποσοστό αυτό κατατάσσει την Ελλάδα στην τελευταία θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 25 (ενώ ακολουθούν η Σλοβακία με ποσοστό ανεργίας 17,3% και η Πολωνία με ποσοστό 19,2%).
- Το ποσοστό των ανέργων γυναικών στη συνολική ανεργία αυξάνεται το 2005.
- Η μακροχρόνια ανεργία φαίνεται να πλήττει περισσότερο τις γυναίκες παρά τους άνδρες, αφού το ποσοστό των γυναικών είναι 76,6%.
- Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών σε σχέση με το ποσοστό ανεργίας των ανδρών είναι 2,5 φορές μεγαλύτερο

Η θέση της γυναίκας στην ελληνική 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 εργαζομένους	32,6%	37,7%	38,4%
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	15,3%	15,4%	14,9%
Ποσοστό ανέργων γυναικών στη συνολική ανεργία	57,9%	62,5%	62,9%
Συμμετοχή γυναικών στη μακροχρόνια ανεργία	68,2%	-	76,6%
Δείκτης ποσοστού ανεργίας γυναικών προς την ανεργία των ανδρών	2,1%	2,5%	2,4%

Πηγή: ο πίνακας προέρχεται αυτούσιος από στοιχεία της ΕΣΥΕ (2005)

Στον επόμενο πίνακα της ίδιας πηγής, παρουσιάζονται αριθμητικά στοιχεία που δείχνουν τη μικρή, και πάλι, συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικές θέσεις και υψηλές θέσεις της ιεραρχίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος. Παρόλα αυτά η συμμετοχή των γυναικών σε επιστημονικά και καλλιτεχνικά επαγγέλματα είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή τους στην απασχόληση.

Επίσης βλέπουμε ότι οι γυναίκες τελικά απασχολούνται σε ποσοστό άνω του 50% σε ειδικότητες τεχνολόγων και τεχνικών βοηθών, υπαλλήλων γραφείου, πωλητών και ανειδίκευτων εργατών, ενώ η συμμετοχή τους σε αυτά που κατά παράδοση θεωρούνται ανδρικά επαγγέλματα, όπως οι χειριστές μηχανημάτων, είναι πολύ μικρή και κυμαίνεται στο 10,1%. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι από τις πτυχιούχους γυναίκες των θετικών ή τεχνολογικών επιστημών (μηχανικοί ΑΕΙ και ΑΤΕΙ), μόνο το 7,5% καταλαμβάνει διευθυντικές θέσεις:

Ποσοστά γυναικών σε μονοψήφια επαγγέλματα το 2005	
Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων, ανώτερα στελέχη στη διοίκηση 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, δασοκόμοι, αλιείς	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%

Τα παραπάνω στοιχεία αναφέρονται σε γυναίκες μισθωτές του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, αλλά και αυτοαπασχολούμενες. Ο επόμενος πίνακας μας δίνει στοιχεία για τις γυναίκες που εργάζονται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα με υπαλληλική σχέση (η πηγή των στοιχείων αυτών είναι ίδια με παραπάνω):

Ποσοστά γυναικών σε μονοψήφια επαγγέλματα μόνο για μισθωτές το 2005	
Μέλη των βουλευόμενων σωματείων, ανώτερα διοικητικά 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, δασοκόμοι, αλιείς	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%

Οι διαφορές που παρατηρούνται από τους παραπάνω πίνακες και αφορούν γυναίκες που απασχολούνται με μισθό και κατέχουν διοικητικές θέσεις μειώνονται ακόμη περισσότερο και φτάνουν σε ποσοστό 24,6%. Τα δεδομένα αλλάζουν τελείως για γυναίκες πτυχιούχους θετικών και τεχνολογικών επιστημών που διεκδικούν διοικητικές θέσεις. Σε αυτή την περίπτωση, το ποσοστό μειώνεται από το 24,6% στο 12,1%. Τέλος, θα πρέπει να πούμε ότι ο μισθός των γυναικών υπολείπεται κατά πολύ αυτού των ανδρών, όπως διαπιστώνεται στον επόμενο και τελευταίο πίνακα (η πηγή των στοιχείων αυτών είναι ίδια με παραπάνω):

Μέσο μηνιαίο κόστος εργασίας σε ευρώ κατά τομέα δραστηριότητας και κατά φύλο						
Τομείς Οικονομικής Δραστηριότητας	Ανδρες		Γυναίκες		Και για τα δυο φύλα	
	Δ' τρίμηνο 2001	Δ' τρίμηνο 2005	Δ' τρίμηνο 2001	Δ' τρίμηνο 2005	Δ' τρίμηνο 2001	Δ' τρίμηνο 2005
Πρωτογενής τομέας	1.028	1.353	873	1.099	994	1.280
Δευτερογενής τομέας	1.506	1.942	1.217	1.640	1.447	1.886
Τριτογενής τομέας	1.686	2.178	1.359	1.783	1.532	1.983
Σύνολο απασχολούμενων	1.609	2.081	1.335	1.761	1.501	1.949

Από τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα παρατηρούμε μια μέση διαφορά 300 ευρώ στο κόστος εργασίας μεταξύ ανδρών γυναικών, για προσφερόμενη εργασία ίσης αξίας. Ευνοούνται δηλαδή μισθολογικά οι άνδρες σε περιπτώσεις προσφερόμενων εργασιών ίσης αξίας.

Σύμφωνα με όλα τα στοιχεία που παρουσιάζονται στους παραπάνω πίνακες για την θέση της γυναίκας στην Ελλάδα του 2005, βλέπουμε ότι δεν μεταβλήθηκε σημαντικά, παρόλα τα βήματα που έχουν γίνει. Η συμμετοχή της γυναίκας σε διοικητικές θέσεις τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα παραμένει μικρή, καθώς μόνον το 25% περίπου των γυναικών καταλαμβάνει αυτές τις θέσεις. Στη μέση εκπαίδευση, που οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα, μόνον το 9% καταλαμβάνει διευθυντικές θέσεις. Ιδιαίτερα για τις γυναίκες των θετικών και τεχνολογικών επιστημών, το ποσοστό αυτό μειώνεται ακόμη περισσότερο.

Αυτό το φαινόμενο τελικά δεν επικρατεί μονάχα στην Ελλάδα, αλλά και σε ολόκληρο το ευρωπαϊκό εργασιακό στερέωμα. Οι Ευρωπαίες συνήθως έχουν δουλειά (όπως συχνά αναφέρεται), αλλά δεν έχουν καριέρα, σε αντίθεση με τις ΗΠΑ που δίνουν περισσότερες σχετικές ευκαιρίες στις γυναίκες. Στην Ευρώπη, ακόμη και στη Σουηδία, που σαν χώρα είναι υπόδειγμα εφαρμογής της ισότητας των δυο φύλων, μόνο το 29% των γυναικών καταλαμβάνει διοικητικές θέσεις. Αυτό οφείλεται για τους περισσότερους μελετητές κυρίως στις παροχές πρόνοιας που είναι πολλές, στη μερική απασχόληση, στην κουλτούρα που επικρατεί στην Ευρώπη για την παραγωγικότητα, καθώς και στη γενικότερη άποψη ότι η γυναίκα προορίζεται μόνο για ορισμένα επαγγέλματα. Το γεγονός αυτό μάλιστα είναι μια νοοτροπία που καλλιεργείται από το σχολείο και την οικογένεια, για αυτό και έχει επικρατήσει χωρίς να κλονίζεται ιδιαίτερα.

Στην χώρα μας, παρά το πλήρες νομοθετικό πλαίσιο που υπάρχει για την ισότητα των δυο φύλων, στην πράξη τα πράγματα, όπως σημειώθηκε, δεν άλλαξαν όσο έπρεπε. Η κυριαρχία των ανδρών στη διοίκηση δημιουργεί μεγάλα εμπόδια για την ανέλιξη των γυναικών, και οι γυναίκες από την πλευρά τους οφείλουν να καταβάλουν σημαντικό αγώνα προκειμένου να ξεπεράσουν αυτά τα εμπόδια.

Οι λύσεις που θα οδηγήσουν τη γυναίκα σε καλύτερη θέση στο μέλλον, είναι σαφώς η αλλαγή του μοντέλου που επικρατεί και όχι η ψήφιση νέων νόμων για ισότητα και συναφή θέματα. Οι προτάσεις ανθρώπων που ασχολήθηκαν με το θέμα (Petraki Kottis, 1996) είναι:

- Η αλλαγή της κουλτούρας που επικρατεί στην κοινωνία και στην εκπαίδευση. Η κοινωνία θα πρέπει εκτός από την ψήφιση των νόμων να δεχθεί και την ισότητα των δυο φύλων. Το σχολείο και το πανεπιστήμιο θα πρέπει να αντιμετωπίζουν τα δυο φύλα με τον ίδιο τρόπο και να τους δίνουν ίσες ευκαιρίες. Και τέλος, αν πραγματικά θέλουμε να αλλάξει αυτή η νοοτροπία, το σχολείο και το πανεπιστήμιο θα πρέπει να εργαστούν προς αυτή την κατεύθυνση και να αλλάξουν και τις ριζωμένες ιδέες που προέρχονται από την οικογένεια και την κοινωνία.
- Η ισότητα ανδρών και γυναικών θα πρέπει να εφαρμόζεται όχι μόνο στον επαγγελματικό χώρο αλλά και στην οικογένεια. Η αλλαγή αυτή μπορεί να έλθει με την αλλαγή της νοοτροπίας της οικογένειας αλλά και των ίδιων των γυναικών. Θα πρέπει να γίνει κατανοητό στις ίδιες αλλά και στους άνδρες, ότι οι εργασίες του νοικοκυριού αφορούν και τα δυο φύλα. Η οικογένεια πρέπει να μεγαλώνει τα παιδιά διαφορετικού φύλου με τα ίδια κριτήρια, και να τους δίνει ίσες ευκαιρίες στη ζωή και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους.
- Η πολιτεία θα πρέπει να εφαρμόσει καλύτερο και πιο ευέλικτο εργασιακό μοντέλο, που θα παρέχει στη γυναίκα μεγαλύτερες δυνατότητες. Επίσης, θα πρέπει με τη θέσπιση προγραμμάτων να προβλέπεται κατάλληλη εκπαίδευση προκειμένου οι γυναίκες να αποκτήσουν κατάρτιση και δεξιότητες. Η κατάρτιση και η εκπαίδευση θα πρέπει να ενισχυθούν κυρίως σε γυναίκες με χαμηλή μόρφωση, οι οποίες είναι οι βασικοί δέκτες της ανεργίας.
- Ο ιδιωτικός τομέας πρέπει να βασίζεται περισσότερο στα αποτελέσματα που αναμένει από τον εργαζόμενο και όχι στον έλεγχο και την αυστηρή παρακολούθηση των εργαζομένων, που τελικά έχουν τα αντίθετα αποτελέσματα.
- Η νοοτροπία ότι ο επαγγελματισμός εξαρτάται από τον χρόνο που βρίσκεται κανείς στον χώρο δουλειάς πρέπει να ξεπεραστεί. Δεν πρέπει η πολιτεία αλλά και οι επιχειρήσεις να πιστεύουν ότι η παραγωγικότητα εξαρτάται από τον χρόνο παραμονής στον χώρο εργασίας. Οι δυο αυτές έννοιες πρέπει να διαχωριστούν.
- Ξεχωριστή περίπτωση αποτελούν οι γυναίκες της επαρχίας με χαμηλή μόρφωση και κατάρτιση και με πολλές προκαταλήψεις, που εξακολουθούν σε ηπιότερο βέβαια βαθμό να ισχύουν και σήμερα. Οι γυναίκες αυτές στην πραγματικότητα ασχολούνται με το νοικοκυριό και στην καλύτερη περίπτωση αποτελούν άμισθο βοηθητικό προσωπικό στις αγροτικές εργασίες του πατέρα ή του συζύγου. Τα τελευταία χρόνια, η πολιτεία με χρηματοδοτούμενα προγράμματα οργανώνει αυτό τον ευπαθή πληθυσμό σε γεωργικούς συνεταιρισμούς. Η οργάνωση αυτή έχει πλεονεκτήματα, όπως ότι ο γυναικείος πληθυσμός απασχολείται με εργασία που του είναι οικεία, και ως κύρια μειονεκτήματα σημειώνονται το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων αυτών και η παντελής έλλειψη διοικητικών ικανοτήτων εκ μέρους των γυναικών.

Το σημαντικότερο όμως είναι ότι η κληρονομιά των αντιλήψεων του παρελθόντος έχει γίνει αποδεκτή από τις ίδιες τις γυναίκες. Με νοοτροπία συμβιβασμού αποδέχονταν, μέχρι και την τελευταία δεκαετία, στην πλειονότητα τους τον ρόλο που τις θέλει στην αφάνεια. Η κοινωνία θέλει τη γυναίκα σε μειονεκτική θέση απέναντι στους άνδρες, λόγω κουλτούρας, με αυτά τα «πιστεύω» μεγάλωσαν γενιές και γενιές, η δε γυναίκα από την πλευρά της δεν θέλησε για πολλές δεκαετίες να διεκδικήσει τη θέση που της ανήκει τόσο στον χώρο της οικογένειας όσο και στον χώρο της εργασίας. Παρά το γεγονός ότι το μέλλον δεν είναι ιδιαίτερα αισιόδοξο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι πολλά εξαρτώνται από τις ίδιες τις γυναίκες και από την προσπάθεια που θα καταβάλουν, ώστε να κερδίσουν το χαμένο έδαφος. Όλα τα μέχρι τώρα στοιχεία, προτάσεις, και λύσεις στα προβλήματα που επισημαίνονται βασίζονται στην βιβλιογραφική μας έρευνα για την θέση της γυναίκας στην ελληνική αγορά εργασίας και στην διοίκηση των επιχειρήσεων μέχρι και το 2005. Από αναζήτηση σχετικών πληροφοριών που πραγματοποιήσαμε στο διαδίκτυο, βρήκαμε μερικά άρθρα που περιγράφουν κατά προσέγγιση μερικές λύσεις έτσι ώστε να κερδίσει η γυναίκα το χαμένο έδαφος στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Παραθέτουμε το πιο χαρακτηριστικό από τα άρθρα που εντοπίσαμε, καθώς και την πηγή του:

Γυναίκες στο τιμόνι των ελληνικών επιχειρήσεων Ευρωπαϊκές χώρες θεσμοθετούν ποσόστωση στη συμμετοχή του ασθενούς φύλου στη διοίκηση των εταιρειών

Το ακόλουθο κείμενο αποτελεί περίληψη διαδικτυακού άρθρου που βρίσκεται στο παράρτημα Ι.

Παρόλο που ο κόσμος των επιχειρήσεων έχει αναπτυχθεί τόσο όσο η τεχνολογία και η κοινωνία στον δυτικό κόσμο, πολλές φορές σε θέματα όπως αυτό της διοίκησης επιχειρήσεων φαίνεται πως κάθε άλλο παρά ανάπτυξη υπάρχει.

Μελετώντας τη γεωγραφική κατανομή των γυναικών-υψηλών διοικητικών στελεχών παρατηρείται μια ανισότητα. Στις βόρειες χώρες και στη Σκανδιναβία τα ποσοστά συμμετοχής είναι υψηλά: 40,2% στη Νορβηγία, 27% περίπου στη Σουηδία, 26% στη Φινλανδία και 18% στη Δανία. Μεταξύ των 15 ευρωπαϊκών χωρών-μελών της ΕΕ το 1995 η Ελλάδα με 6% βρίσκεται τρίτη από το τέλος, με πολύ πιο κάτω την Ιταλία με 2,1% και την Πορτογαλία με 0,8%.

Με βάση τα παραπάνω στατιστικά στοιχεία, πρωτοπόρος χώρα η Νορβηγία προχώρησε μερικά χρόνια πριν στην ποσόστωση των γυναικών που μετέχουν στην διοίκηση των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, ανέπτυξε και ψήφισε σχετικό νομοσχέδιο που επιβάλλει πια στην αγορά της διοίκησης των επιχειρήσεων της Νορβηγίας το 40% να αποτελείται από γυναίκες. Η μεταρρύθμιση αυτή προέκυψε από τους Νορβηγούς καθώς εκείνοι παρατήρησαν και αξιοποίησαν τα οφέλη που προκύπτουν από την εμπλοκή των γυναικών στην διοίκηση επιχειρήσεων.

Από την άλλη πλευρά, ανατολικά παρατηρούνται πάρα πολύ μικρά ποσοστά συμμετοχής γυναικών μάντζερ στην διοίκηση εταιριών και επιχειρήσεων. Πιο

συγκεκριμένα, στην Κίνα και στην Ινδία η συμμετοχή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών ανέρχεται μόνο σε 5%. Στην Ιαπωνία η κατάσταση είναι πολύ χειρότερη καθώς το ποσοστό αυτό φθάνει μόλις στο 1,4%.

Στην Ελλάδα, όπως παρατηρούμε και από το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στη διοίκηση παραπάνω, τα πράγματα μοιάζουν στάσιμα σε αυτό το κομμάτι. Ωστόσο διακεκριμένες γυναίκες μάνατζερ όπως η κυρία **Λάρα Γερουλάνου-Μπαραζί**, η κυρία **Βασιλική Καλλιμάνη** και η κυρία **Μαρία Καλουτά** αποτελούν τα πιο λαμπρά παραδείγματα γυναικών μάνατζερ.

Παραθέτουμε την παραπάνω περίληψη άρθρου, που βρίσκετε στο παράρτημα της πτυχιακής μας εργασίας στον αναγνώστη μαζί με την βιβλιογραφική μας προσέγγιση σε αντιδιαστολή με αυτό το άρθρο, που αφορά πληροφορίες και στοιχεία του έτους 2010. Συμπεράσματα, λύσεις και περισσότερες προτάσεις προκύπτουν πολύ εύκολα, φτάνει να ξεπεραστούν πολύ βασικά και ιδιόρρυθμα θέματα, όπως αυτό της πραγματικής αποδοχής της γυναίκας στον χώρο της διοίκησης επιχειρήσεων.

Η πολιτεία με κάποιους τρόπους, όχι αρκετά επαρκείς κατά τη γνώμη μας, προσπαθεί να καταρτίσει τις γυναίκες πιο ικανότερες στη δημιουργία και τη διοίκηση των επιχειρήσεων, επιχορηγώντας τις κατά καιρούς με διάφορα οικονομικά επενδυτικά προγράμματα προερχόμενα από το ΕΣΠΑ. Υπάρχουν επίσης αρκετά επαγγελματικά κρατικά κέντρα κατάρτισης, καθώς και αρκετά σεμινάρια από τον ΟΑΕΔ. Ωστόσο, και πάλι εκτιμούμε ότι όλα αυτά αποτελούν πολύ πρώιμες και όχι ουσιαστικές λύσεις στήριξης της πολιτείας απέναντι στις γυναίκες που θέλουν κάποια στιγμή να διοικήσουν εφόσον διαθέτουν τα απαραίτητα ηγετικά και μορφωτικά προσόντα.

Εν κατακλείδι, όσον αφορά τις προοπτικές εξέλιξης της γυναίκας στην χώρα μας σε αυτόν τον τομέα, μπορούμε να πούμε ότι γίνονται απλά κάποιες επαναλαμβανόμενες προσπάθειες προσέγγισης του θέματος και όχι ουσιαστικό κατάπιασμα μαζί του.

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ερωτήματα που καλύπτονται σε αυτή τη θεματική ενότητα:

- ✓ Ποια είναι η αντιμετώπιση της κοινωνίας και του κατεστημένου των ανδρών;
- ✓ Καριέρα και οικογένεια;
- ✓ Προβλήματα που έχουν παρατηρηθεί;
- ✓ Ποια τα αίτια εμφάνισης των όποιων προβλημάτων;
- ✓ Προτάσεις και λύσεις για τα προβλήματα που προκύπτουν;

Μετά από την παράθεση όλων των παραπάνω βιβλιογραφικών και ερευνητικών στοιχείων, θα παραθέσουμε τους λόγους της ανισότητας των δυο φύλων που προκύπτουν και πάλι από βιβλιογραφική έρευνα. Είναι προφανές ότι η αντιμετώπιση της κοινωνίας και του κατεστημένου των ανδρών είναι τέτοια που προκύπτει από κάποια στερεότυπα και προκαταλήψεις που τελικώς, και με τη συγκατάβαση των γυναικών, όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, αντί να εξαλείφονται διαιωνίζονται.

Αρχικά, οι κοινωνικές δομές και το στενό ή ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον θέλουν τις γυναίκες να ακολουθούν ένα τελείως διαφορετικό εργασιακό πρότυπο από αυτό που ακολουθούν οι άνδρες. Οι βαθιά, τελικά, ριζωμένες αντιλήψεις της πατριαρχικής κοινωνίας θέλουν τη γυναίκα σε αφανή και δευτερεύοντα ρόλο. Θωρούν ότι το εισόδημα που προσφέρει η γυναίκα δεν θα μπορεί να είναι το κύριο εισόδημα της οικογένειας, καθώς αυτό είναι τυπικά και άτυπα ένα προσόν που ανήκει πατροπαράδοτα στον άνδρα. Αυτό αυτομάτως κατατάσσει τη γυναίκα στο ρόλο της νοικοκυράς, και δίνει τη δυνατότητα στον άνδρα να έχει τον κύριο λόγο και να λαμβάνει εκείνος μόνος τις κρίσιμες αποφάσεις του νοικοκυριού.

Άλλος λόγος είναι η κυριαρχία που έχουν οι άνδρες στη διοίκηση και η οποία δημιουργεί σημαντικά εμπόδια ανάδειξης των γυναικών στα υψηλά κλιμάκια της ιεραρχίας. Οι άνδρες που κατέχουν υψηλές θέσεις, σπάνια συνήθως εμπιστεύονται τις γυναίκες που βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο με αυτούς, και αισθάνονται πιο σίγουρα και άνετα με τους άνδρες συναδέλφους τους, θεωρώντας τις γυναίκες μη ανταγωνιστικές.

Μεγάλη ευθύνη για αυτή τη συμπεριφορά των ανδρών αλλά και τη συμπεριφορά των ίδιων των γυναικών φέρει το εκπαιδευτικό σύστημα και κυρίως οι εκπαιδευτικοί, που αναπαράγουν τη συντήρηση των εξουσιαστικών σχέσεων των δυο φύλων.

Γενικά υπάρχει και η άποψη ότι η ηγεσία αναφέρεται σε άνδρες και αναλύεται με ανδρικά κριτήρια. Θεωρείται μάλιστα εξαιρετικά δύσκολο οι κυρίαρχες απόψεις σχετικά με την ηγεσία να ενσωματώσουν την γυναικεία υπόσταση (Lipman and Blumen 1992). Ωστόσο, παρατηρείται μία τάση μεταστροφής των γραφειοκρατικών και τεχνοκρατικών τρόπων διοίκησης σε περισσότερο ανθρωποκεντρικούς και συμμετοχικούς. Ολοένα και περισσότερο τα συναισθήματα θεωρούνται σημαντικά στην οργανωτική πρακτική καθώς η σημασία, η συμμετοχή και η δράση αντικαθιστά ως ένα βαθμό την ορθολογική άποψη, τον ψυχρό υπολογισμό και το διαχωρισμό της απόφασης από την εκτέλεση (Alvesson and Berg 1992). Η αποδοχή εννοιών όπως η εταιρική κουλτούρα, οι ευέλικτες μορφές διοίκησης, η διοικητική αποκέντρωση, η διαχείριση υπηρεσιών, η ποιότητα, η καινοτομία, η ενδυνάμωση, τα δίκτυα, κ.λπ. συντελεί ώστε η διοίκηση και η ηγεσία να περιλαμβάνουν λιγότερο ανδρικά πρότυπα από ό,τι παραδοσιακά συνέβαινε (Gherardi 1995). Θέματα όπως η ταυτότητα, η συνοχή, η κοινωνική ολοκλήρωση συχνά παραπέμπουν σε μια γυναικεία κατεύθυνση. Η υιοθέτηση των νέων ιδεών σχετικά με την ηγεσία συντελεί στη διεύρυνση των ευκαιριών σταδιοδρομίας των γυναικών. Η αποδοχή ενός πιο συμμετοχικού, μη-ιεραρχικού, ευέλικτου και προσανατολισμένου στην ομάδα τρόπου διοίκησης περιλαμβάνει και γυναικεία χαρακτηριστικά, γεγονός που τις επιτρέπει πλέον να έχουν περισσότερες αξιώσεις για διευθυντική θέση στο μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό σκηνικό του εικοστού πρώτου αιώνα. (Lipman and Blumen 1992). Στη σύγχρονη βιβλιογραφία της Διοικητικής Επιστήμης συναντώνται

απόψεις που προτάσσουν ιδιότητες οι οποίες είναι άμεσα συνυφασμένες με την γυναικεία υπόσταση, παρόλο που αυτή η σχέση σπάνια διατυπώνεται ρητά (Fondas 1997) και δεν αναφέρεται στην ικανότητα των γυναικών για ανάληψη διευθυντικών θέσεων.

Διάφορες είναι οι θεωρητικές εξηγήσεις και οι εμπειρικές έρευνες που ερμηνεύουν τις έμφυλες διαφορές στην εργασία γενικότερα αλλά και στη διοίκηση επιχειρήσεων ειδικότερα (Billing and Alvesson 1994, Morrison and Von Glinow 1990). Έχουν υποστηριχτεί απόψεις οι οποίες δίνουν έμφαση στους διάφορους παράγοντες, όπως στους κοινωνικούς και δομικούς παράγοντες, στα ψυχολογικά χαρακτηριστικά, στα κοινωνικά πρότυπα, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στις εκπαιδευτικές επιλογές, στις επιλογές σταδιοδρομίας. Γενικά, η κοινωνιολογική-δομική εξήγηση αναφέρεται στο μακρο-επίπεδο και η απουσία των γυναικών από τις ανώτατες διευθυντικές θέσεις αποδίδεται συχνά σε κοινωνικούς και δομικούς παράγοντες. Οι κοινωνιολογικές θεωρίες υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες κοινωνικοποιούνται σε ορισμένους ρόλους που κατασκευάζονται κοινωνικά. Τα ανθρώπινα όντα έρχονται σε μια κοινωνία που ήδη είναι σχηματισμένη και η κοινωνικοποίηση στους ρόλους του φύλου επηρεάζει την ανάπτυξη της προσωπικότητας. Η Rosabeth Moss Kanter ήταν από τις πρώτες ερευνήτριες που εξέτασαν τις οργανωσιακές δομές και διαδικασίες που παρεμποδίζουν την εξέλιξη των γυναικών. Η Kanter, στο βιβλίο της "Men and Women of the Corporation" αναφέρεται στη θέση των γυναικών στις οργανώσεις και είχε μεγάλη ακαδημαϊκή επιρροή (Νίνα-Παζαρζή 1991). Ορισμένοι συγγραφείς θεωρούν ότι το συμφέρον των ανδρών για παρεμπόδιση των γυναικών προς τις προνομιούχες θέσεις τους καθιστά απρόθυμους να δεχτούν γυναίκες ως διευθυντές (Cockburn 1991). Η πατριαρχία αποτελεί κύρια αναφορά πολλών προσεγγίσεων. Υποστηρίζεται η άποψη ότι η πατριαρχική κοινωνία διαμορφώνει έναν βασικό κανόνα, αυτόν της υποταγής και υποδεέστερης θέσης των γυναικών, γεγονός που καθορίζει τη θέση των γυναικών και στη διοίκηση επιχειρήσεων. Μία άλλη δομική εξήγηση βασίζεται στην άποψη της ύπαρξης αναλογίας ανδρών – γυναικών, δηλαδή πρέπει να υπάρχει μια κρίσιμη μάζα τουλάχιστον 30 τοις εκατό προκειμένου το ανεπαρκές φύλο (γυναίκες) να έχει ίσες ευκαιρίες με τα μέλη της κοινωνικής κατηγορίας που έχει την πρωτοκαθεδρία (άνδρες) (Kanter 1977, Martin 1985). Η ψυχολογική προσέγγιση και οι έρευνες που αναφέρονται στα ψυχολογικά χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών δέχονται σε μεγάλο βαθμό ότι δεν υπάρχουν βασικές διαφορές ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες και επομένως οι ψυχολογικές ιδιότητες δεν ευθύνονται για τη διαφορά που υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών στην κατάληψη διευθυντικών θέσεων (Morrison and von Glinow 1990). Βέβαια, ενώ πολλοί θεωρούν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν παρόμοιες φιλοδοξίες και γνωρίσματα προσωπικότητας καθώς επίσης και δεξιότητες και συμπεριφορές αναφορικά με την απασχόληση τους (Dobbins and Platz 1986, Marshall 1984), άλλοι δέχονται την ύπαρξη διαφορών στον προσανατολισμό και στο στυλ ηγεσίας. Μια άλλη ερμηνεία βασίζεται στην θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου», η οποία δίνει έμφαση στα επιτεύγματα. Η επένδυση στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην απόκτηση εμπειρίας θεωρείται ως βασικός παράγοντας μιας επιτυχημένης επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Νίνα-Παζαρζή 1991). Η μειονεκτική θέση των γυναικών αποδίδεται σε ένα χαμηλότερο ή λιγότερο σχετικό είδος εκπαίδευσης, στην έλλειψη κατάλληλων επαγγελματικών εμπειριών,

συμπεριλαμβανομένης της εργασίας στο εξωτερικό (Reskin and Padavic 1994, Simpson 1996). Το γεγονός ότι η διοίκηση επιχειρήσεων και η ηγεσία χρειάζονται «ανδρικά» χαρακτηριστικά (Schein 1973, 1975), όπως η αποφασιστικότητα και η σκληρή αντιμετώπιση των προβλημάτων, η αναλυτική σκέψη, η ικανότητα παραμερισμού προσωπικών και συναισθηματικών παραγόντων, αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στις προσπάθειες των γυναικών για ανάληψη υψηλών διοικητικών θέσεων (Kanter 1977). Οι παραπάνω ιδέες λειτουργούν ενάντια στις γυναίκες και τις αποτρέπουν από το να αναλάβουν διοικητικές θέσεις, καθώς εγείρουν προκαταλήψεις στους ανωτέρους, τους συναδέλφους και τους υφισταμένους τους. Υπάρχουν μελέτες που δείχνουν ότι οι γυναίκες αξιολογούνται δυσμενώς έναντι των ανδρών (Nieva and Gutek 1980). Επίσης, στις διαδικασίες πρόσληψης, αξιολόγησης και επιλογής των διευθυντικών στελεχών οι αγγελίες εύρεσης εργασίας απαιτούν συχνά περισσότερα προσόντα από ό,τι είναι απαραίτητα, γεγονός το οποίο αποθαρρύνει τις γυναίκες από τη διεκδίκηση της θέσης (Billing and Alvesson 1994). Τέλος, ο ρόλος και η επίδραση της οικογένειας στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών και η δυσκολία συμφιλίωσης των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων έχει απασχολήσει του ερευνητές με εξηγήσεις που πολλές φορές δεν συμφωνούν μεταξύ τους (Nina-Παζαρζή, 1997). Οι ερευνητές παρέχουν ενδείξεις για τη σημασία της οικογένειας στην επαγγελματική εξέλιξη των δύο φύλων. Συχνά υποστηρίζουν ότι η σύγκρουση μεταξύ των οικογενειακών υποχρεώσεων και του ανδρικού προτύπου εργασίας, αποτρέπει τις γυναίκες από την προώθηση τους σε διευθυντικές θέσεις (Martin 1993, Rix and Stone 1984). Πορίσματα ερευνών στην Αγγλία, στις ΗΠΑ και στις σκανδιναβικές χώρες δείχνουν ότι οι διευθυντές είναι συχνότερα έγγαμοι και έχουν παιδιά ενώ οι λιγότερες από τις μισές διευθύντριες που είναι έγγαμες δεν έχουν παιδιά (Bayes 1987, Nicholson and West 1988). Επίσης, η βαθιά ριζωμένη αντίληψη για την κύρια ευθύνη των γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις επηρεάζει συχνά τους εργοδότες δυσμενώς στην διαδικασία επιλογής και προώθησής τους (Billing and Alvesson 1994).

Όλα τα παραπάνω στοιχεία που δημιουργούν και ενισχύουν τελικά την έννοια της ανισότητας μεταξύ των δυο φύλων, μας προκαλούν να σκεφθούμε και ακόμη παραπέρα. Η ανισότητα αυτή μπορεί επίσης να αποδοθεί και στις προκαταλήψεις που υπάρχουν στην ελληνική κοινωνία και οι οποίες είναι εντονότερες στην περιφέρεια, όπου ουσιαστικά αποκλείουν τη γυναίκα από την επιτυχία και δεν της παρέχουν τη δυνατότητα να αναπτύξει τις ικανότητες και τις δεξιότητες της. Αυτές οι προκαταλήψεις είναι βαθιά ριζωμένες και στις ίδιες τις γυναίκες, ώστε να μην προσπαθούν να αναδείξουν τα προσόντα τους.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, 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, όμως την αποκλείει από την ισότιμη συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

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

Τελικά οι συνθήκες δεν άλλαξαν σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες υπέρ των γυναικών, ώστε να τις ευνοούν περισσότερο στην ανέλιξη τους σε διοικητικές θέσεις. Αντίθετα, παραμένουν στα κλασικά για αυτές επαγγέλματα που είναι κατ' εξοχήν ανδρικά. Η ανάλυση αυτή δείχνει ακριβώς ότι οι προκαταλήψεις, η οικογένεια, το σχολείο και αργότερα το πανεπιστήμιο, μιας και οι περισσότερες το επιλέγουν, τροφοδοτούν και συντηρούν μια κουλτούρα που θέλει τη γυναίκα να απασχολείται κυρίως με την οικογένεια και να σταδιοδρομεί με ορισμένα επαγγέλματα, χωρίς τελικά να ανέρχεται εύκολα σε υψηλές θέσεις διοίκησης.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση όμως από την ίδρυση της ως ΕΟΚ το 1957, συνέδεσε την έννοια της Δημοκρατίας με την ισότητα των δυο φύλων. Η πολιτική της είναι να υποχρεώνει τα κράτη-μέλη να ακολουθούν τις οδηγίες που εκδίδει και να εναρμονίζουν τις εθνικές νομοθεσίες σύμφωνα με τις επιταγές της Ένωσης, αλλά και να χρηματοδοτούν προγράμματα για την ισότητα των δυο φύλων. Η προσπάθεια της αυτή επιτελείται, όπως ήδη υπογραμμίστηκε, σε κοινωνίες πατριαρχικές οι οποίες πρέπει να αλλάξουν τις δομές και τις θέσεις που τις διέπουν, προκειμένου να υπάρχει θετικό αποτέλεσμα όσον αφορά την ισότητα των φύλων.

Από το 1982 μέχρι και σήμερα, η ΕΕ έχει θεσπίσει πέντε Μεσοπρόθεσμα Προγράμματα Δράσης, που αφορούν την εφαρμογή της ισότητας και μέσα από τα οποία θα επέλθει η εναρμόνιση των κρατών-μελών σε θέματα ισότητας.

Η Ελλάδα εναρμόνισε το Σύνταγμα και τους νόμους της προς αυτή την κατεύθυνση. Επίσης, προσάρμοσε τον Εργατικό Νόμο, ώστε οι αμοιβές των δυο φύλων να είναι ίσες τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι καινοτόμησε με την ψήφιση του νέου Οικογενειακού Δικαίου υπέρ της γυναίκας. Όμως, όπως διαπιστώνεται από την παραπάνω έρευνα, ελάχιστα εφαρμόζονται οι σχετικοί νόμοι και το Οικογενειακό Δίκαιο.

Σημαντικό είναι επίσης το γεγονός ότι στην Ελλάδα υπάρχουν πολλές οργανώσεις που ως βασικό σκοπό έχουν την προώθηση των δικαιωμάτων και συμφερόντων των γυναικών και την ισότητα των δυο φύλων, όπως η Γενική Γραμματεία Ισότητας (ΓΓΙ) και το Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) που εποπτεύεται και χρηματοδοτείται από τη ΓΓΙ. Επίσης υπάρχουν και άλλες οργανώσεις αλλά και τμήματα υπουργείων που ασχολούνται με αυτό το θέμα. Μέχρι αυτό το σημείο έχουμε όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, και έχουμε σχηματίσει έτσι μια σφαιρική και σχετικά εμπειριστατωμένη άποψη για το μπλοκάρισμα της ανέλιξης των γυναικών σε διοικητικές θέσεις, παρόλο που έχουν περάσει πολλές δεκαετίες από τις πρώτες προσπάθειες που θα ευνοούν τη δραστηριότητα αυτή των γυναικών.

Η αλήθεια αυτή δεν είναι κάτι νέο στον χώρο της αγοράς εργασίας, τόσο σε Ελλάδα όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο. Όλοι οι παραπάνω παράγοντες που εμποδίζουν χαρακτηριστικά τις γυναίκες σε αυτή τους την εξέλιξη συγχωνεύονται σε μια βάση ενός φαινομένου, που ορίστηκε πολύ εύστοχα και εύλογα: **του φαινομένου της «Γυάλινης οροφής».**

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα διαφόρων παλαιών ερευνών, ενώ ο αριθμός των γυναικών αυξάνεται συνεχώς στις χαμηλές και μεσαίες διοικητικές θέσεις, οι προσπάθειες τους να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα στην ιεραρχία εμποδίζονται. Ο όρος «γυάλινη οροφή» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1986 σε μια έκθεση της Wall Street Journal ενώ από το 1992

θεσμοθετήθηκε στις ΗΠΑ η «Ομοσπονδιακή Επιτροπή Γυάλινης Οροφής» με κύριο στόχο την διερεύνηση των εμποδίων που παρεμποδίζουν την εξέλιξη της καριέρας και των ευκαιριών των γυναικών και των μειονοτήτων. Ο όρος χρησιμοποιείται σήμερα ευρύτατα και περιγράφει την ύπαρξη εμποδίων (πρακτικές, προκαταλήψεις, στερεότυπα, παραδόσεις, κ.ά.) για την άνοδο των γυναικών, αλλά επίσης τώρα και των μειονοτήτων, πάνω από ένα συγκεκριμένο επίπεδο στην ιεραρχική δομή των οργανώσεων. Η «γυάλινη οροφή» παρατηρείται σε όλες τις κοινωνίες και είναι περισσότερο εμφανής στα υψηλότερα διευθυντικά επίπεδα (Oakley 2000). Αυτό προκάλεσε το ενδιαφέρον των μελετητών και μεγάλο τμήμα της βιβλιογραφίας επιχείρησε να εξηγήσει τους λόγους για την χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών στο διευθυντικό επίπεδο. Η παραπάνω διαπίστωση εγείρει μερικά σημαντικά ερωτήματα τα οποία αποτελούν αντικείμενο διεθνούς ερευνητικού ενδιαφέροντος που άρχισε από τις ΗΠΑ κατά τα τελευταία 30 έτη. (Loring and Wells 1972, Gordon and Strober 1975, Kanter 1977, Thompson and Wood 1981, Marshall 1984, Loden 1986, Helgesen 1990). , όπως:

- Γιατί υπάρχουν λίγες γυναίκες διευθυντές, ειδικά σε ανώτερα επίπεδα;
- Διαφέρουν οι άνδρες και οι γυναίκες ως προς τα χαρακτηριστικά και τις δυνατότητες ηγεσίας και ως προς τον τρόπο διαχείρισης τους;
- Υπάρχει ίσως μια συγκεκριμένη μορφή γυναικείας ηγεσίας, που εάν και δεν ασκείται στην πραγματικότητα, υιοθετείται από την πλειοψηφία των γυναικών;
- Η ύπαρξη προκαταλήψεων και άλλων εμποδίων αποτρέπει τις γυναίκες από την διαπραγμάτευση και διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων;

Το φαινόμενο αυτό αποτελεί την κοινή αλήθεια αλλά και τον ακρογωνιαίο λίθο του προβλήματος των γυναικών στο να εμποδίζονται τελικά να φτάνουν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις με την ίδια ευκολία όπως και οι άνδρες. Πιο συγκεκριμένα, το 1990 οι Morrison και Von Glinow συνόψισαν την έννοια αυτού του φαινομένου σε ένα πιο σαφή, ξεκάθαρο και συμπυκνωμένο ορισμό. Έτσι, η γυάλινη οροφή είναι **«ένα εμπόδιο τόσο λεπτό, που καθίσταται αόρατο, μα παράλληλα τόσο ισχυρό που είναι ικανό να εμποδίζει τις γυναίκες και τις μειονότητες να ανέβουν στην ιεραρχία»**. Αυτός είναι και ο ορισμός που εμφανίζεται κατά κόρον στην διεθνή βιβλιογραφία. Σύμφωνα με τους ίδιους τους συγγραφείς, η «γυάλινη οροφή» δεν είναι ένα εμπόδιο που προέρχεται από την ανικανότητα του ατόμου να χειριστεί με επιτυχία τα καθήκοντα μιας υψηλόβαθμης θέσης, αλλά υφίσταται χωρίς διακρίσεις για όλες τις γυναίκες, που αδυνατούν να ανεληχθούν στη διοικητική ιεραρχία. Η δράση και μάλλον η καθιέρωση αυτού του φαινομένου, που ενσωματώνει όλα τα παραπάνω στοιχεία σε μετρήσεις και σε παραθέσεις από την βιβλιογραφική μας έρευνα στην εργασία μας, είναι καθολική, άρα ισχύει σταθερά και αμετάκλητα και στην χώρα μας.

Κάθε φαινόμενο προκαλεί κάποιες αρνητικές και κάποιες θετικές επιδράσεις όταν λαμβάνει χώρα. Έτσι, το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, μπορεί να προκαλέσει σε μια επιχείρηση μια σειρά από αρνητικές παρενέργειες, που μεταφράζονται σε χρηματικά ποσά και κόστη. Μερικές από τις αρνητικές επιδράσεις της «γυάλινης οροφής» είναι η αποτυχία αξιοποίησης στο έπακρο του ανθρωπίνου δυναμικού που απασχολεί μια επιχείρηση, η αποτυχία ανάπτυξης των ταλέντων των γυναικών, η σπατάλη ανθρωποδύναμης, τα σημαντικά διαφυγόντα κέρδη, τα κόστη επαναπρόσληψης και εκπαίδευσης νέων εργαζομένων στη θέση των γυναικών που έχουν αποχωρήσει, η αγανάκτηση και απογοήτευση των

γυναικών που μένουν στάσιμες με τελικές συνέπειες στην παραγωγικότητα, και τέλος, η απουσία ποικιλομορφίας στο εργατικό δυναμικό της επιχείρησης. Πολλά πλεονεκτήματα έχουν αποδοθεί κατά καιρούς στην ποικιλομορφία, όπως η μείωση του κόστους του προσωπικού, η μείωση των αποχωρήσεων και των αδικαιολόγητων απουσιών από την εργασία, η μεγαλύτερη ευελιξία, η καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών, οι βελτιωμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων κ.α. Η ύπαρξη της γυάλινης οροφής περιορίζει τις ευεργετικές επιδράσεις της ποικιλομορφίας, καθώς ο μειωμένος αριθμός των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στερεί από την επιχείρηση μια πολύτιμη πηγή νέου ταλέντου.

Όμως, η γυάλινη οροφή μπορεί να επηρεάσει ακόμη ισχυρότερα την ανάπτυξη των επιχειρήσεων ακόμη και σε στρατηγικό επίπεδο. Με την κατάλληλη διαχείριση, οι άνθρωποι πόροι της επιχείρησης πληρούν όλες τις προϋποθέσεις για να δημιουργήσουν ένα ισχυρό και διατηρήσιμο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, καθώς είναι μοναδικοί και δύσκολα αντιγράψιμοι. Ο μόνος τρόπος για να γίνει αυτό, είναι η αξιοποίηση τους στο έπακρο, που σημαίνει ότι από τη διαδικασία αυτή δεν θα πρέπει να εξαιρεθεί το ανθρώπινο κεφάλαιο που προσφέρουν οι γυναίκες στην επιχείρηση.

Πέρα από τα κόστη που προκύπτουν από την απουσία της ποικιλομορφίας στη διοίκηση και τη μειωμένη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, το φαινόμενο της γυάλινης οροφής έχει και άλλες αρνητικές συνέπειες. Ένα από τα σημαντικότερα κόστη είναι αυτό που προκύπτει από την αποχώρηση των γυναικών στελεχών. Όταν οι γυναίκες αγανακτούν από τα αρνητικά εργασιακά περιβάλλοντα και από τα συνεχή και επίμονα εμπόδια στον δρόμο προς την κορυφή, γίνονται λιγότερο ανεκτικές στο φαινόμενο της γυάλινης οροφής. Έτσι, η πιθανότερη διέξοδος είναι η αποχώρηση. Τα κόστη της αποχώρησης υπολογίζονται στο 150% του ετήσιου μισθού. Από Αμερικανική έρευνα του 1993, που πραγματοποίησε το Υπουργείο Εργασίας των Ηνωμένων Πολιτειών, προέκυψε ότι η βασική αιτία αποχώρησης γυναικών από την τελευταία επιχείρηση όπου εργάζονταν ήταν το εμπόδιο της γυάλινης οροφής. Άλλα σημαντικά κόστη είναι η μείωση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του οργανισμού Catalyst, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάστηκαν το 2004 με τίτλο «The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity», σε δείγμα 353 επιχειρήσεων από τη λίστα Fortune 500 για την περίοδο 1996-2000, βρέθηκε ότι η ομάδα των επιχειρήσεων με την υψηλότερη εκπροσώπηση γυναικών στα ανώτερα κλιμάκια είχε καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα από την ομάδα των επιχειρήσεων με τη χαμηλότερη εκπροσώπηση. Πιο συγκεκριμένα, η απόδοση μετοχικού κεφαλαίου των επιχειρήσεων της πρώτης ομάδας ήταν κατά 35,1% υψηλότερη της απόδοσης των επιχειρήσεων της δεύτερης ομάδας. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώθηκαν και σε μετα-ανάλυση, βάσει του κλάδου στον οποίο ανήκαν οι επιχειρήσεις. Σε παλαιότερη έρευνα της Αμερικανικής Ένωσης Ανθρωποδιοίκησης (American Humanagment Association, 1992) με στόχο τον καθορισμό του κόστους των συστηματικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, ήρθαν στο φως σημαντικά κρυμμένα κόστη. Η έρευνα έγινε για λογαριασμό μιας εταιρείας της λίστας Fortune 500 με 27.000 υπαλλήλους. Η εταιρεία αναφέρεται συμβατικά με το όνομα «Utilico» στην έρευνα, καθώς επιθυμούσε να διατηρήσει την ανωνυμία της. Τα ετήσια κόστη των διακρίσεων και της γυάλινης οροφής υπολογίστηκαν

σε \$15,3 εκ. Σε μεταγενέστερη έρευνα του ίδιου οργανισμού για μια άλλη αντίστοιχου μεγέθους εταιρεία, τα κόστη υπολογίστηκαν σε \$6,7 εκ. το 1998. Συνολικά πάντως, υπολογίζεται ότι τα κόστη της γυάλινης οροφής ανέρχονται κατά μέσο όρο στα \$22 εκ. για τέτοιου μεγέθους επιχειρήσεις, ποσό που αντιστοιχεί περίπου στο 1% του συνολικού λειτουργικού κόστους.

Όλα τα στοιχεία από την έρευνα μας αποτελούν μια συμπαγή μορφή του φαινομένου της «γυάλινης οροφής». Αντίστροφα, τα αίτια από όπου πηγάζει το φαινόμενο αυτό είναι όλα τα στοιχεία που παραθέσαμε μέχρι και τώρα. Από την άλλη, θελήσαμε και πρακτικά να «μετρήσουμε» τις παραπάνω αντιλήψεις που διαμορφώνουν και διαιωνίζουν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Για το λόγο αυτό, κατασκευάσαμε ένα πολύ μικρό και γρήγορο ερωτηματολόγιο με κάποιες συγκεκριμένες ερωτήσεις που αφορούν το φαινόμενο αυτό. Έπειτα, κάναμε αυτές τις ερωτήσεις σε 10 γυναίκες από όλους τους εργασιακούς τόμους, που έχουν να κάνουν με τη διοίκηση και βρίσκονται γενικότερα σε διοικητικές θέσεις. Στο τέλος, καθώς είχαμε συγκεντρωμένα όλα τα αίτια καθώς και τις απαντήσεις των γυναικών αυτών, μοντελοποιήσαμε αυτή τη μέτρηση με την Γραφική αναπαράσταση Pareto, που είναι μια διαγραμματική απεικόνιση των αιτιών που προκαλούν ένα πρόβλημα. Το διάγραμμα αυτό «φιλτράρει» το 20% των αιτιών που προκαλούν τελικά το 80% των προβλημάτων σε μια κατάσταση ή και ένα προϊόν. Εφόσον εντοπίσουμε τις πιο σημαντικές αιτίες σε ένα πρόβλημα, είναι ευκολότερο για εμάς να προσδιορίσουμε και τις λύσεις στα προβλήματα αυτά. Πιο συγκεκριμένα, κατασκευάσαμε το ακόλουθο ερωτηματολόγιο:

Φαινόμενο της γυάλινης οροφής (εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην εργασία στους και δεν προοδεύουν ιεραρχικά)

Η ερώτηση στις ερωτηθείσες: «Απαντάτε με ΝΑΙ ή ΟΧΙ σε κάθε αίτιο που πιστεύετε ότι εμποδίζει μια γυναίκα να ανεληχθεί διοικητικά στην εργασία της»

1) Κοινωνικές προκαταλήψεις	Διευθύντρια δημοτικής βιβλιοθήκης, 41	ΟΧΙ
	Υποδιευθύντρια υποκαταστήματος ATEbank, 39	ΟΧΙ
	Διευθύνων σύμβουλος ασφαλιστικής εταιρείας, 37	ΝΑΙ
	Δικηγόρος, 34	ΟΧΙ
	Προϊσταμένη τμήματος σε κέντρο υγείας, 48	ΟΧΙ
	Ελεύθερη επαγγελματίας	ΟΧΙ
	Ιδιοκτήτρια café-bar, 29	ΟΧΙ
	Διευθύντρια ενιαίου λυκείου, 47	ΟΧΙ
	Υπολογαγός, 30	ΟΧΙ
	Υπεύθυνη πωλήσεων καταστήματος κινητής τηλεφωνίας, 27	ΟΧΙ
2) Ανασφάλειες συναδέλφων και προϊσταμένων	Διευθύντρια δημοτικής βιβλιοθήκης, 41	ΝΑΙ
	Υποδιευθύντρια υποκαταστήματος	ΝΑΙ

	ΑΤΕbank, 39	
	Διευθύνων σύμβουλος ασφαλιστικής εταιρείας, 37	NAI
	Δικηγόρος, 34	NAI
	Προϊσταμένη τμήματος σε κέντρο υγείας, 48	OXI
	Ελεύθερη επαγγελματίας	OXI
	Ιδιοκτήτρια café-bar, 29	NAI
	Διευθύντρια ενιαίου λυκείου, 47	OXI
	Υπολοχαγός, 30	NAI
	Υπεύθυνη πωλήσεων καταστήματος κινητής τηλεφωνίας, 27	OXI
3) Εκπαιδευτικό σύστημα	Διευθύντρια δημοτικής βιβλιοθήκης, 41	NAI
	Υποδιευθύντρια υποκαταστήματος ΑΤΕbank, 39	NAI
	Διευθύνων σύμβουλος ασφαλιστικής εταιρείας, 37	NAI
	Δικηγόρος, 34	NAI
	Προϊσταμένη τμήματος σε κέντρο υγείας, 48	NAI
	Ελεύθερη επαγγελματίας	NAI
	Ιδιοκτήτρια café-bar, 29	OXI
	Διευθύντρια ενιαίου λυκείου, 47	NAI
	Υπολοχαγός, 30	NAI
	Υπεύθυνη πωλήσεων καταστήματος κινητής τηλεφωνίας, 27	OXI
4) Εργασιακή δεοντολογία	Διευθύντρια δημοτικής βιβλιοθήκης, 41	NAI
	Υποδιευθύντρια υποκαταστήματος ΑΤΕbank, 39	NAI
	Διευθύνων σύμβουλος ασφαλιστικής εταιρείας, 37	NAI
	Δικηγόρος, 34	NAI
	Προϊσταμένη τμήματος σε κέντρο υγείας, 48	NAI
	Ελεύθερη επαγγελματίας	NAI
	Ιδιοκτήτρια café-bar, 29	OXI
	Διευθύντρια ενιαίου λυκείου, 47	NAI
	Υπολοχαγός, 30	NAI
	Υπεύθυνη πωλήσεων καταστήματος κινητής τηλεφωνίας, 27	NAI
5) Κοινωνικά πρότυπα	Διευθύντρια δημοτικής βιβλιοθήκης, 41	NAI
	Υποδιευθύντρια υποκαταστήματος ΑΤΕbank, 39	NAI
	Διευθύνων σύμβουλος ασφαλιστικής εταιρείας, 37	NAI

	Δικηγόρος, 34	OXI
	Προϊσταμένη τμήματος σε κέντρο υγείας, 48	NAI
	Ελεύθερη επαγγελματίας	NAI
	Ιδιοκτήτρια café-bar, 29	NAI
	Διευθύντρια ενιαίου λυκείου, 47	NAI
	Υπολογαγός, 30	NAI
	Υπεύθυνη πωλήσεων καταστήματος κινητής τηλεφωνίας, 27	OXI
6) Τεχνογνωσία, σπουδές, γνώσεις	Διευθύντρια δημοτικής βιβλιοθήκης, 41	OXI
	Υποδιευθύντρια υποκαταστήματος ATEbank, 39	OXI
	Διευθύνων σύμβουλος ασφαλιστικής εταιρείας, 37	NAI
	Δικηγόρος, 34	OXI
	Προϊσταμένη τμήματος σε κέντρο υγείας, 48	OXI
	Ελεύθερη επαγγελματίας	OXI
	Ιδιοκτήτρια café-bar, 29	OXI
	Διευθύντρια ενιαίου λυκείου, 47	OXI
	Υπολογαγός, 30	OXI
	Υπεύθυνη πωλήσεων καταστήματος κινητής τηλεφωνίας, 27	OXI
7) Εξωτερική εμφάνιση	Διευθύντρια δημοτικής βιβλιοθήκης, 41	OXI
	Υποδιευθύντρια υποκαταστήματος ATEbank, 39	NAI
	Διευθύνων σύμβουλος ασφαλιστικής εταιρείας, 37	NAI
	Δικηγόρος, 34	OXI
	Προϊσταμένη τμήματος σε κέντρο υγείας, 48	OXI
	Ελεύθερη επαγγελματίας	OXI
	Ιδιοκτήτρια café-bar, 29	NAI
	Διευθύντρια ενιαίου λυκείου, 47	OXI
	Υπολογαγός, 30	OXI
	Υπεύθυνη πωλήσεων καταστήματος κινητής τηλεφωνίας, 27	NAI
8) Σεξουαλικές παρενοχλήσεις	Διευθύντρια δημοτικής βιβλιοθήκης, 41	OXI
	Υποδιευθύντρια υποκαταστήματος ATEbank, 39	NAI
	Διευθύνων σύμβουλος ασφαλιστικής εταιρείας, 37	NAI
	Δικηγόρος, 34	OXI
	Προϊσταμένη τμήματος σε κέντρο υγείας, 48	OXI

	Ελεύθερη επαγγελματίας	NAI
	Ιδιοκτήτρια café-bar, 29	NAI
	Διευθύντρια ενιαίου λυκείου, 47	OXI
	Υπολοχαγός, 30	NAI
	Υπεύθυνη πωλήσεων καταστήματος κινητής τηλεφωνίας, 27	NAI
9) Αρχές λειτουργίας μιας επιχείρησης/ εταιρείας	Διευθύντρια δημοτικής βιβλιοθήκης, 41	NAI
	Υποδιευθύντρια υποκαταστήματος ΑΤΕbank, 39	NAI
	Διευθύνων σύμβουλος ασφαλιστικής εταιρείας, 37	NAI
	Δικηγόρος, 34	NAI
	Προϊσταμένη τμήματος σε κέντρο υγείας, 48	NAI
	Ελεύθερη επαγγελματίας	NAI
	Ιδιοκτήτρια café-bar, 29	OXI
	Διευθύντρια ενιαίου λυκείου, 47	NAI
	Υπολοχαγός, 30	NAI
	Υπεύθυνη πωλήσεων καταστήματος κινητής τηλεφωνίας, 27	NAI
10) Προσωπικές φιλοδοξίες	Διευθύντρια δημοτικής βιβλιοθήκης, 41	OXI
	Υποδιευθύντρια υποκαταστήματος ΑΤΕbank, 39	OXI
	Διευθύνων σύμβουλος ασφαλιστικής εταιρείας, 37	NAI
	Δικηγόρος, 34	OXI
	Προϊσταμένη τμήματος σε κέντρο υγείας, 48	OXI
	Ελεύθερη επαγγελματίας	OXI
	Ιδιοκτήτρια café-bar, 29	OXI
	Διευθύντρια ενιαίου λυκείου, 47	OXI
	Υπολοχαγός, 30	OXI
	Υπεύθυνη πωλήσεων καταστήματος κινητής τηλεφωνίας, 27	OXI

Το παραπάνω ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε και απαντήθηκε με ερωταπαντήσεις σε κάθε μια ερωτηθείσα ξεχωριστά. Καμία δεν γνώριζε τις απαντήσεις των υπολοίπων, όπως και το μέγεθος του δείγματος μας που χάρην ευκολίας και συντομίας είναι $n=10$. Για ευνόητους λόγους κρατήσαμε την ανωνυμία των κυριών που μας βοήθησαν πρόθυμα, ενώ το μοναδικό στοιχείο που αποφασίσαμε να κρατήσαμε σαν συνοδευτικό μαζί με το επάγγελμα που οπωσδήποτε μας ενδιαφέρει είναι η ηλικία. Αρχικά εξηγήσαμε σε κάθε ερωτηθείσα με πάρα πολύ απλά λόγια το τι είναι το φαινόμενο της γυάλινης οροφής.

Στον ακόλουθο πίνακα συγκεντρώνουμε όλες τις παραπάνω ερωτήσεις με τις συχνότητες των ΝΑΙ και ΟΧΙ που σημειώθηκαν:

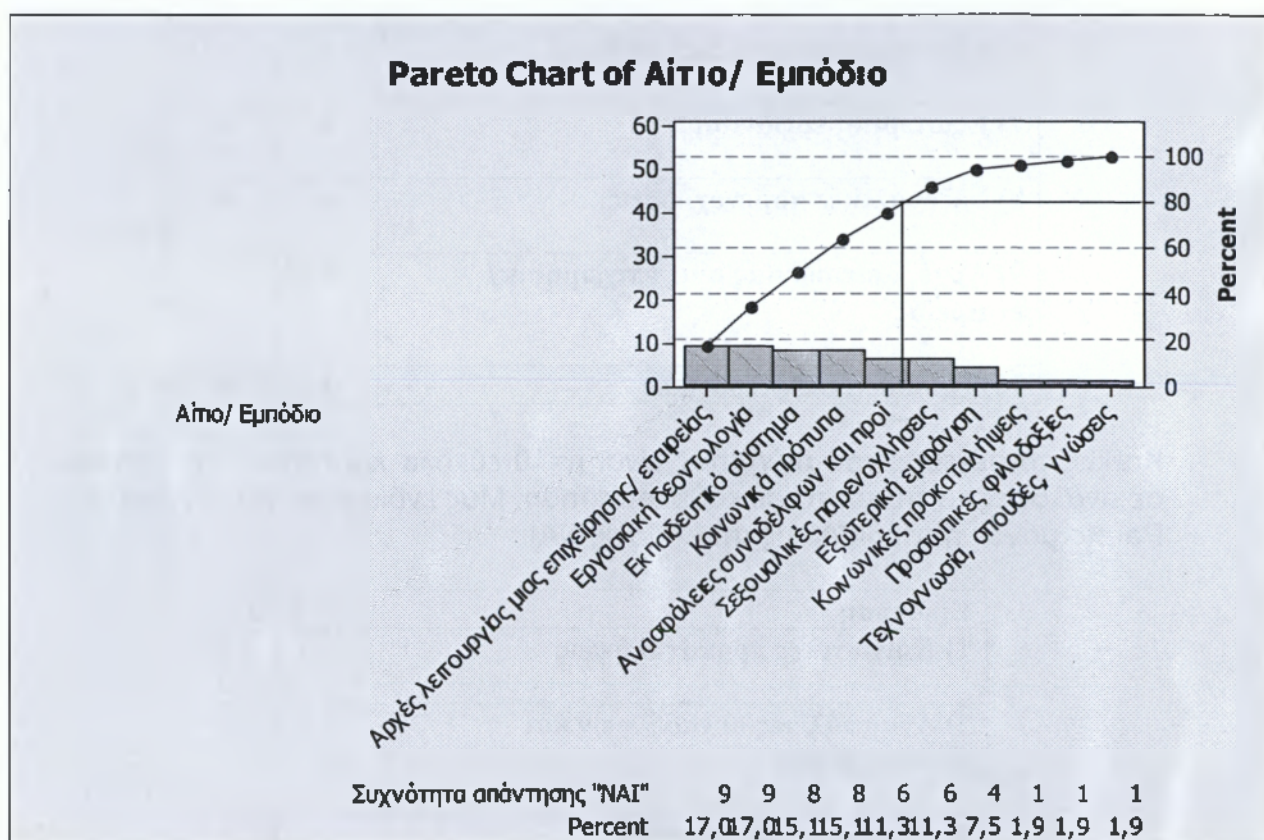
Ερώτηση	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1) Κοινωνικές προκαταλήψεις	1	9
2) Ανασφάλειες συναδέλφων και προϊσταμένων	6	4
3) Εκπαιδευτικό σύστημα	8	2
4) Εργασιακή δεοντολογία	9	1
5) Κοινωνικά πρότυπα	8	2
6) Τεχνογνωσία, σπουδές, γνώσεις	1	9
7) Εξωτερική εμφάνιση	4	6
8) Σεξουαλικές παρενοχλήσεις	6	4
9) Αρχές λειτουργίας μιας επιχείρησης/ εταιρείας	9	1
10) Προσωπικές φιλοδοξίες	1	9

Καθώς το μέγεθος του δείγματος είναι $n=10$ εύκολα και οπτικά προκύπτουν σε αναλογίες τα ποσοστά σε κάθε απάντηση. Μας ενδιαφέρει για την ανάλυση Pareto μόνον η στήλη με τις απαντήσεις ΝΑΙ:

Ερώτηση	ΝΑΙ
1) Κοινωνικές προκαταλήψεις	1
2) Ανασφάλειες συναδέλφων και προϊσταμένων	6
3) Εκπαιδευτικό σύστημα	8
4) Εργασιακή δεοντολογία	9
5) Κοινωνικά πρότυπα	8
6) Τεχνογνωσία, σπουδές, γνώσεις	1
7) Εξωτερική εμφάνιση	4

8) Σεξουαλικές παρενοχλήσεις	6
9) Αρχές λειτουργίας μιας επιχείρησης/ εταιρείας	9
10) Προσωπικές φιλοδοξίες	1

Στην συνέχεια, χρησιμοποιώντας το στατιστικό πρόγραμμα MINITAB 14 εισαγάγουμε τον τελευταίο πίνακα στο πρόγραμμα αυτό, και από σχετικό μενού μας υπολογίζει την γραφική απεικόνιση που ακολουθεί. Πρόκειται για ένα πολύ εύκολο αλλά πολύ ισχυρό εργαλείο που ξεκαθαρίζει γραφικά το 20 % των αιτιών που προκαλούν το 80% των προβλημάτων σε μια κατάσταση. Χρησιμοποιείται ευρύτατα και σε ελέγχους ποιότητας προϊόντων στην βιομηχανία:



Η ευθεία γραμμή που ξεκινάει δεξιά από την τιμή 80 και τέμνει την κόκκινη καμπύλη στο σημείο που την τέμνει, και έπειτα ακολουθεί κατακόρυφη πορεία προς τον άξονα των αιτιών, δείχνει το 20% των προβλημάτων/ αιτιών που προκαλεί την μη εύκολη εξέλιξη των γυναικών σε διοικητικά καθήκοντα, και άρα, την διαιώνιση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής». Πιο συγκεκριμένα τα αίτια αυτά είναι:

- Οι αρχές λειτουργίας μιας επιχείρησης ή εταιρίας
- Η εργασιακή δεοντολογία μιας εταιρίας
- Το υπάρχον εκπαιδευτικό σύστημα
- Τα κοινωνικά πρότυπα, και
- Οι ανασφάλειες των συναδέλφων

Παρατηρούμε και πρακτικά, από την μέτρηση μας ότι στοιχεία που αναφέρονται από την βιβλιογραφική μας έρευνα επιβεβαιώνονται, έστω και προσεγγιστικά από τα στοιχεία που προκύπτουν από την παραπάνω γραφική ανάλυση των αιτιών της γυάλινης οροφής.

Συνοψίζοντας, βλέπουμε πως οι θεωρίες των αιτιών που έχουν επικρατήσει τόσο στη βιβλιογραφία, αλλά και στην διαισθητική εμπειρία του κόσμου και μαζί με την μέτρηση μας, συγκλίνουν σχετικά και έτσι διαιωνίζουν ένα πρόβλημα που δεν θα έπρεπε να υπάρχει προ πολλού. Μπορούμε να προτείνουμε ωστόσο, με βάση τα παραπάνω σημαντικά αίτια ότι οι εταιρίες θα έπρεπε να αλλάξουν τις στερεότυπες και παραδοσιακές αρχές τους όσον αφορά τη διοίκηση από στελέχη γυναίκες, καθώς και θα έπρεπε να αναπτύξουν σαφώς καλύτερα την εργασιακή τους δεοντολογία. Το υπάρχον εκπαιδευτικό σύστημα με τον τρόπο που έχει δομηθεί, είτε το θέλει είτε όχι, συνενεί στην διαιώνιση των αιτιών, άρα και του προβλήματος της γυάλινης οροφής. Θα μπορούσε λοιπόν να ενσωματώσει κάποια πιο ιδιαίτερα στοιχεία που θα παραμέριζαν τις παραδοσιακές αρχές που δέχονται οι άνθρωποι από την εποχή που βρίσκονται ακόμη στο σχολείο, και αναγκαστικά μεγαλώνοντας με αυτές τις φέρουν και στον επαγγελματικό τους βίο. Ότι θα τροποποιηθούν ανάλογα και τα κοινωνικά πρότυπα, με την βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος σε αυτό το σημαντικό κομμάτι, και τέλος δεν θα προκύπτουν και ενδεχόμενες ανασφάλειες από συναδέλφους καθώς ποιοτικά θα έχουν λάβει καλύτερες γνώσεις από το σχολείο τους σχετικά με θέματα διοίκησης και ανέλιξης των γυναικών στο εργασιακό, σε συνδιασμό με οργανωμένες εταιρίες που θα διαθέτουν φρέσκια και ανανεωμένα, χωρίς προκαταλήψεις εργασιακές δεοντολογίας και αρχές λειτουργίας.

ΟΦΕΛΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Ερωτήματα που καλύπτονται σε αυτή τη θεματική ενότητα:

- ✓ Ποια τα οφέλη που έχουνε προκύψει και σε ποια επίπεδα;

Με βάση όλα τα προηγούμενα από την έρευνα μας, είναι εύλογο να αναρωτηθεί κανείς για τα πιθανά οφέλη που προκύπτουν από την εμπλοκή των γυναικών στην αγορά της διοίκησης των επιχειρήσεων. Είναι λίγα μεν, ωστόσο υπαρκτά. Εάν η εξέλιξη στον τομέα των επιχειρήσεων συγχωνεύσει στις προσπάθειες για την βελτίωση της τις προτάσεις που έχουμε κάνει και που θα μπορούσαν να προκύψουν από οποιαδήποτε έρευνα ή μελέτη, τότε τα οφέλη αυτά θα μεγιστοποιηθούν και θα γίνουν σαφώς περισσότερα στον αριθμό.

Πρώτα απ' όλα, τα οφέλη είναι σημαντικά για τις ίδιες τις γυναίκες καθώς όταν βρίσκονται σε διοικητικές θέσεις τείνουν πάντα να δίνουν τον καλύτερο τους εαυτό με σκοπό να επιβεβαιώνουν τους εαυτούς τους, τους υφισταμένους και τους προϊσταμένους τους. Συνεπώς, αυτό το θέμα βρίσκει άμεση απήχηση στην αγορά της διοίκησης επιχειρήσεων, καθώς στελεχώνεται από ικανά, σοβαρά και άρτια στελέχη που είναι έτοιμα να υποβάλλουν τα μέγιστα για το καλό της επιχείρησής τους.

Καλό είναι να παραθέσουμε και πάλι στοιχεία πέρα από τη βιβλιογραφική μας έρευνα, και για την ακρίβεια ένα από τα αρκετά άρθρα που μπορεί αν βρεις κανείς στο διαδίκτυο. Το συγκεκριμένο είναι το πιο απλό και το πιο αντιπροσωπευτικό, που καλείται αν υποστηρίξει τις αξιώσεις των γυναικών να ανέρχονται σε διοικητικές θέσεις:

Αν η Lehman Brothers ήταν... Lehman Sisters δεν θα χρεοκοπούσε.

Το ακόλουθο κείμενο αποτελεί περίληψη διαδικτυακού άρθρου που βρίσκεται στο παράρτημα II.

Εάν η LehmanBrothers (Αδελφοί Λίμαν) ήταν η Lehman... Sisters (Αδελφές Λίμαν) είναι πολύ πιθανόν πως δεν θα είχε χρεοκοπήσει.

Γιατί; Διότι μια γυναίκα-μέλος διοικητικού συμβουλίου σε μία εταιρεία περιορίζει κατά 20% την πιθανότητα κατάρρευσής της.

Η άποψη αυτή καλείται να υποστηρίξει τις απόψεις μας και τα θέματα που προκύπτουν από την στατιστική μας μελέτη. Σε αυτό το συμπέρασμα κατέληξε μετά από έρευνα σε 17.000 επιχειρήσεις ο καθηγητής στη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου του Λιντς, Νικ Γουίλσον.

Η Ευρωπαϊκή επιτροπή Δικαιοσύνης, Βίβιαν Ρέντινγκ, από την άλλη υποστηρίζει πως: «Η Ευρώπη χρειάζεται όλα της τα talenta για να μπορέσει να δει την οικονομία της να απογειώνεται». Αυτή η άποψη αντικειμενικά κρίνεται σωστή, και εκείνη καλείται να την υποστηρίξει με την επιβολή ποσοστώσεων σε διοικητικά συμβούλια εταιριών και επιχειρήσεων μέχρι και το 2025.

Μια άλλη έρευνα της McKinsey, λέει πως εταιρείες με τρεις ή περισσότερες γυναίκες στα διοικητικά τους συμβούλια εμφανίζουν 15%-35% υψηλότερα λειτουργικά κέρδη από εκείνες με τα «ανδρικά» διοικητικά συμβούλια.

Η εμπλοκή των γυναικών στη διοίκηση των επιχειρήσεων μπορεί να ενισχυθεί πλέον με την επιβολή των ποσοστώσεων, όπου σε αυτό το γεγονός έχουν παρατηρηθεί πολλές ενστάσεις. Ωστόσο, οι ποσοστώσεις, όπως όλα μέχρι τώρα δείχνουν, μόνον θετικά αποτελέσματα εμφανίζουν. Πρωτοπόρος στην επιβολή τους είναι η Νορβηγία και την ακολουθούν η Ισπανία και η Γαλλία, ενώ στο τελικό στάδιο εισαγωγής τους βρίσκονται η Ιταλία, το Βέλγιο και η Ολλανδία. «Οικονομική ανάπτυξη χωρίς ισότητα σημαίνει απλώς «κακά οικονομικά» και ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την ισότητα είναι οι ποσοστώσεις», επισημαίνει ο Νορβηγός υπουργός Ισότητας, Οικογένειας και Κοινωνικής Ενσωμάτωσης, Αουντούν Λισμπάκεν.

Η παραπάνω περίληψη του άρθρου, το οποίο βρίσκετε στο Παράρτημα II της πτυχιακής μας εργασίας, συμπυκνώνει πολλά θετικά στοιχεία για την εμπλοκή των γυναικών στην αγορά της διοίκησης των επιχειρήσεων. Το μόνο που μένει, είναι να θελήσει η αγορά αυτή πραγματικά να βελτιωθεί και να αφήσει στην άκρη όλα εκείνα τα στοιχεία που διαιωνίζουν τον «θεσμό», πλέον, της «γυάλινης οροφής».

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΑΝΔΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Συγκεντρώνοντας τα μέχρι τώρα γραφόμενα για να καλύψουμε αυτό το κεφάλαιο, σκεφτόμαστε πως η μελέτη αυτή δεν θα μπορούσε να είναι και πολύ κατατοπιστική καθώς τελικά οι γυναίκες δεν έχουν δοκιμαστεί όσο θα έπρεπε στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Οι αυξημένες τους ηγετικές ικανότητες κατευνάζονται από το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, τα αίτια του καθώς και από άλλους αστάθμητους μεν, αλλά πλέον συνηθισμένους παράγοντες. Οι άνδρες μάντζερς από την άλλη έχουν καθιερωθεί. Όλες οι μεγάλες εταιρίες-κολοσσοί διοικούνται στα ανώτατα διοικητικά τους κλιμάκια από άνδρες (Microsoft, Coca Cola κλπ).

Συσσωρεύοντας όλες τις παραπάνω πληροφορίες, τόσο από την βιβλιογραφία όσο και από τις μετρήσεις μας θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι γυναίκες θα μπορούσαν να καταστούν το ίδιο, και σε αρκετές περιπτώσεις περισσότερο ικανότερες μάντζερς από τους άνδρες. Για να υποστηρίξουμε αυτόν τον ισχυρισμό καθώς και το ίδιο το κεφάλαιο παραθέτουμε και πάλι μια εναλλακτική πηγή πληροφοριών, ένα άρθρο από σχετική έρευνα:

Υπεραποδίδουν έναντι των αντρών οι γυναίκες hedgefundmanagers

Της Cathy Arnst

Το ακόλουθο κείμενο αποτελεί περίληψη διαδικτυακού άρθρου που βρίσκεται στο παράρτημα III.

Η βασική διαφορά που έχει επικρατήσει μεταξύ των δυο φύλων είναι η έννοια του ρίσκου. Οι άνδρες, εκ φύσεως είναι πρόθυμοι να αναλάβουν οποιοδήποτε ρίσκο χωρίς να καταφέρουν να αποδώσουν (συνήθως) τους απαραίτητους κινδύνους από μια κατάσταση.

Αντίθετα, μια γυναίκα κρίνεται περισσότερη ικανή όσον αφορά την αίσθηση και την ανάληψη ενός κινδύνου, στην προκειμένη περίπτωση (της μελέτης μας δηλαδή) επιχειρηματικού.

Οι γυναίκες κρίνονται και παρατηρούνται περισσότερο εγκρατείς απέναντι σε ρίσκα και κινδύνους που πρέπει να αναλάβουν. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα παροχή μεγαλύτερης ασφάλειας στην εταιρία τους, και άρα, μεγαλύτερη καθώς και καλύτερη απόδοση της εταιρίας τους.

Λοιπόν, μια θεωρία υποστηρίζει ότι οι γυναίκες δεν φοβούνται αναγκαστικά τον κίνδυνο, απλά το διαχειρίζονται καλύτερα.

Οι γυναίκες, επίσης, είναι καλύτερες *moneymanagers*, σύμφωνα με άλλη μελέτη από δύο καθηγητές στο UC Davis [3].

Τα παραπάνω φαίνονται να ανατρέπουν μια κοινή εσφαλμένη εκτίμηση ότι οι γυναίκες είναι πιο αδύναμες στα μαθηματικά και την επιστήμη από τους άνδρες. Ίσως τελικά όταν καθιερωθεί ένα καλύτερο και πιο ευνοϊκό περιβάλλον για τις γυναίκες στον τομέα της διοίκησης των επιχειρήσεων, με σκοπό να διοικήσουν πιο εύκολα και πιο αξιοκρατικά, τότε να έχουμε και μια καλύτερη και ασφαλέστερη οικονομία.

Η παραπάνω περίληψη του άρθρου, η οποία βρίσκεται στο παράρτημα III της εργασίας αυτής, ορίζει αντικειμενικά το θέμα της σύγκρισης μεταξύ ανδρών-γυναικών μάνατζερς βάση της έρευνας στην οποία στηρίχθηκε.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στα πλαίσια αυτής της πτυχιακής εργασίας προσπαθήσαμε να προσεγγίσουμε το θέμα της διοίκησης των επιχειρήσεων από τις γυναίκες, καθώς έχουν εμπλακεί μόνιμα εδώ και πάρα πολλά χρόνια στην αγορά εργασίας που αρχικά δύσκολα τις αποδέχθηκε.

Τα ιστορικά στοιχεία μας έπεισαν ότι η γυναίκα δυσκολεύτηκε πραγματικά να καθιερωθεί στην αγορά εργασίας, άρα θα ήταν λογικό και επόμενο να δυσκολευτεί το ίδιο και στην προώθηση της για να διοικήσει επιχειρήσεις. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται από τα παραπάνω στοιχεία αλλά και από τις απόψεις των γυναικών στις μετρήσεις που πραγματοποιήσαμε.

Παρόλα αυτά είναι κοινώς αποδεκτό πως σε πραγματικά μέτρα και σταθμά, σε σχέση με τους άνδρες οι γυναίκες δεν έχουν δοκιμαστεί όσο θα έπρεπε, έτσι ώστε το θέμα αυτό να είναι πιο εμπεριστατωμένο και άρτιο. Το καθεστώς της ανδροκρατίας ακόμη και στους κύκλους της διοίκησης των επιχειρήσεων ουσιαστικά ζημίωσε τις γυναίκες από άποψη καλύτερης επαγγελματικής εξέλιξης, μιας και σήμερα σε τίποτε δεν υστερεί σε δυνατότητες, σε επιστημονικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρο.

Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» ακόμη και αν εξαλειφθεί κάποτε, με τους τρόπους και τις λύσεις που προτείναμε στο αντίστοιχο κεφάλαιο, είναι σίγουρο ότι θα υποβόσκει κάποιο από τα σημαντικά αίτια του που το προκαλεί να συντηρείται. Και αυτό γιατί η εξέλιξη σε αυτό το κομμάτι, της διοίκησης των επιχειρήσεων από τις γυναίκες σε ίση αναλογία με τους άνδρες αποδείχθηκε τελικά πάρα πολύ αργή παρά τα βήματα που έχουν γίνει. Οι γυναίκες πραγματικά θα μπορούσαν να ευνοηθούν πάρα πολύ, με την μέριμνα που έχουν πραγματοποιήσει οι κρατικοί οργανισμοί αλλά και γενικά με τον τρόπο με τον οποίο ζουν και εξελίσσονται σήμερα οι ίδιες οι γυναίκες.

Κατά την προσωπική μας άποψη, οι γυναίκες θα μπορούσαν να καταστούν πολύ καλύτερες μάνατζερς από τους παραδοσιακούς άνδρες διευθυντές, καθώς είναι τόσοσ πολύς ο καιρός που παλεύουν να αποδείξουν αυτό το γεγονός που πολύ γρήγορα θα δώσουν τον καλύτερο εαυτό τους για να καθιερωθούν δίκαια και επάξια. Όμως, ίσως έτσι χάσουν κάτι άλλο, πιο σημαντικό χάρην της καλύτερης και επαγγελματικής τους εξέλιξης και καταξίωσης. Ίσως έτσι χάσουν, χωρίς να είναι απόλυτο, την ουσιαστική τους επαφή με το σπίτι και την οικογένεια, καθώς θα αντιμετωπίζουν τον σκληρό κόσμο της διοίκησης σε συνδιασμό με το πάθος τους να διακριθούν και να καθιερωθούν σε αυτήν.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Γυναίκες στο τιμόνι των ελληνικών επιχειρήσεων

Ευρωπαϊκές χώρες θεσμοθετούν ποσόστωση στη συμμετοχή του ασθενούς φύλου στη διοίκηση των εταιρειών

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ μπορούν να διευθύνουν επιχειρήσεις και μάλιστα με εξαιρετική επιτυχία. Αν αυτή η διαπίστωση αποτελεί σήμερα μάλλον μια κοινοτοπία στην ελληνική αγορά, ωστόσο η παρουσία γυναικών σε επιτελικά πόστα επιχειρήσεων είναι ακόμη περιορισμένη. Οι περιπτώσεις των κυριών Βασιλικής Καλλιμάνη, Λάρας Γερουλάνου-Μπαράζι και Μαρίας Καλουτά είναι απολύτως ενδεικτικές της ελαγελματικής αξιοπιστίας και αποτελεσματικότητας του «γυναικείου επιχειρείν». Παρ' όλα αυτά, όμως, υπάρχουν τομείς ή μάλλον επιχειρούνται διευθετήσεις σε τομείς όπου οι γυναίκες αντιμετωπίζονται με καταφανή περιφρόνηση. Είναι χαρακτηριστική η περίπτωση της υπουργού Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων κυρίας Κατερίνας Μπατζελή στην προσπάθειά της να διαχειριστεί τη διαρθρωτική κρίση ενός κατ' εξοχήν ανδροκρατούμενου τομέα της οικονομίαςόπως είναι ο αγροτικός, όπου η ανδρική επικυριαρχία είναι αδιαμφισβήτητη: βρέθηκε αντιμέτωπη με παγιωμένες συντηρητικές αντιλήψεις που θέλουν τη γυναίκα να μην έχει ουσιαστική συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων. Βεβαίως οι αντιλήψεις αυτές σταδιακά υποχωρούν αλλά η ελληνική κοινωνία υστερεί ακόμη αρκετά του ευρωπαϊκού μέσου όρου.

Η εικόνα μιας γυναίκας που διευθύνει μια μεγάλη επιχείρηση, οχυρωμένη πίσω από ένα γραφείο ή συμμετέχοντας σε κρίσιμες αποφάσεις στην αίθουσα συσκέψεων μαζί με τα υπόλοιπα ανώτατα διοικητικά στελέχη, είναι αλήθεια ότι μπορεί να δημιουργήσει, ακόμη και στον 21ο αιώνα, ανάμεικτα συναισθήματα αλλά και διστάμενες απόψεις. Δεν είναι λίγοι εκείνοι που θεωρούν ότι η τοποθέτηση γυναικών ως στελεχών σε καίριες θέσεις μιας μεγάλης επιχείρησης ή ομίλου ενέχει ένα ποσοστό ρίσκου. Άλλοι πάλι πιστεύουν ότι όλες οι γυναίκες που διαθέτουν την απαιτούμενη μόρφωση, κατάρτιση και δεξιότητες μπορούν να διευθύνουν μια επιχείρηση καλύτερα από ό,τι οι άνδρες. Η άποψη αυτή μάλιστα είναι κυρίαρχη στον κόσμο του μάρκετινγκ, όπου θεωρείται ότι οι γυναίκες αντιλαμβάνονται καλύτερα τις επερχόμενες τάσεις στην αγορά. Επιπλέον ενισχύεται από μελέτη της εταιρείας συμβούλων McKinsey η οποία έγινε το 2007 στην Ευρώπη και δείχνει ότι επιχειρήσεις με περισσότερες από τρεις γυναίκες

στη σύνθεση της διοίκησης όχι μόνο πετυχαίνουν τον στόχο τους αλλά καταφέρνουν πολλές φορές να αυξήσουν τα έσοδά τους τουλάχιστον κατά 10% πάνω από τις προβλέψεις.

Το παράδειγμα της Νορβηγίας

Και ενώ στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, ακόμη και στις ΗΠΑ, ως και σήμερα οι διοικήσεις των επιχειρήσεων ανδροκρατούνται, η Νορβηγία, πριν από οκτώ χρόνια, το 2002, αποφάσισε να θεσπίσει νομοθετικά το 40% στις θέσεις των διοικητικών συμβουλίων των επιχειρήσεων να στελεχώνεται από γυναίκες. Η ιδέα αυτή, ακόμη και για μια χώρα όπως η Νορβηγία, όπου το 80% των γυναικών εργάζεται και η πολιτική ηγεσία των μισών υπουργείων της κυβέρνησης αποτελείται από γυναίκες, ήταν ένα «σοκ» για την κοινωνία. Όχι για λόγους που αφορούν τη διάκριση μεταξύ των φύλων αλλά επειδή υπήρχε σημαντική δυσκολία στο να βρεθούν ξαφνικά τόσο πολλές γυναίκες-υψηλά στελέχη με εξειδικευμένες ικανότητες. Η βασική ένσταση πολλών επιχειρηματιών για το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου ήταν ότι σε μια χώρα 4,8 εκατ. κατοίκων όπως η Νορβηγία δεν θα συμπληρωνόταν το ποσοστό που προέβλεπε ο νόμος. Μάλιστα η κατάσταση από κάποιους επιχειρηματίες αντιμετωπίστηκε με το ανάλογο προχωρημένο χιούμορ: πως, δηλαδή, για να συμμορφωθούν με τις απαιτήσεις του νόμου θα έπρεπε να προσλάβουν γυναίκες που προσφέρουν... «υπηρεσίες συνοδού» ώστε να στελεχωθούν οι θέσεις.

Σήμερα, έπειτα από οκτώ χρόνια, το ποσοστό των γυναικών διευθυντών ή μάντζερ στη Νορβηγία σε περίπου 400 επιχειρήσεις ανέρχεται σε άνω του 40%. Γυναίκες ακόμη καταλαμβάνουν θέσεις στα διοικητικά συμβούλια σε ποσοστό άνω του 25% στις 65 μεγαλύτερες ιδιωτικές επιχειρήσεις. Το καλό στην περίπτωση αυτή ήταν ότι και άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Ισπανία και η Ολλανδία, πέρασαν παρόμοιους νόμους με προθεσμία εφαρμογής ως το 2015. Το γαλλικό κοινοβούλιο αναμένεται σύντομα να περάσει νόμο αναφορικά με το ποσοστό συμμετοχής γυναικών σε επιχειρήσεις, με περιθώριο εφαρμογής κατά πάσα πιθανότητα ως το 2016. Ακόμη, το Βέλγιο, η Βρετανία, η Γερμανία και η Σουηδία σκέπτονται να θεσπίσουν παρόμοια νομοθεσία.

Σύμφωνα με σχετικές μελέτες που έχουν γίνει, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, κατά μέσον όρο, το 9,7% των μελών των διοικητικών συμβουλίων σε ένα σύνολο 300 μεγάλων επιχειρήσεων το 2008 ήταν γυναίκες. Το ποσοστό αυτό είναι αυξημένο σε σχέση με αυτό του 2004, που ήταν 8%. Στις ΗΠΑ το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις διοικητικού συμβουλίου στις επιχειρήσεις του δείκτη Fortune 500 ανέρχεται περίπου σε 15%. Η χειρότερη κατάσταση από πλευράς συμμετοχής γυναικών σε θέσεις μάντζερ επικρατεί στην Ασία. Στην Κίνα και στην Ινδία η συμμετοχή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών ανέρχεται μόνο σε 5%, ενώ στην Ιαπωνία η κατάσταση είναι πολύ χειρότερη καθώς το ποσοστό αυτό φθάνει μόλις στο 1,4%.

Μελετώντας τη γεωγραφική κατανομή των γυναικών-υψηλών διοικητικών στελεχών παρατηρείται μια ανισότητα. Στις βόρειες χώρες και στη Σκανδιναβία τα ποσοστά συμμετοχής είναι υψηλά: 40,2% στη Νορβηγία, 27% περίπου στη Σουηδία, 26% στη Φινλανδία και 18% στη Δανία. Μεταξύ των 15 ευρωπαϊκών χωρών-μελών της ΕΕ το 1995 η Ελλάδα με 6% βρίσκεται τρίτη από το τέλος, με πολύ πιο κάτω την Ιταλία με 2,1% και την Πορτογαλία με 0,8%.

Τι συμβαίνει στην Ελλάδα

Η κυρία Λάρα Γερουλάνου-Μπαραζι, σύζυγος του υπουργού Πολιτισμού και Τουρισμού κ. Π. Γερουλάνου, βρίσκεται από το 1998 στο τιμόνι της εταιρείας Ιχθυοτροφεία Κεφαλλονιάς. Πρόκειται για την πρώτη μονάδα ιχθυοκαλλιέργειας στην Ελλάδα που ιδρύθηκε το 1981 από τον πατέρα του σημερινού υπουργού κ. Μ. Γερουλάνο.

Η συριακής καταγωγής μάνατζερ με σπουδές στην ανασυγκρότηση των επιχειρήσεων στο Λονδίνο ανέλαβε την εταιρεία σε μια δύσκολη καμπή και έβαλε ένα προσωπικό στοίχημα για την ανάκαμψή της. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 η εταιρεία ήταν πνιγμένη στα δάνεια. Ο ανταγωνισμός στον κλάδο, με τις πωλήσεις κάτω του κόστους να αποτελούν κανόνα, αλλά και τα λάθη στο μάνατζμεντ είχαν οδηγήσει την εταιρεία στην «αγκαλιά» των τραπεζών.

Τρεις ήταν οι κινήσεις που έκανε η κυρία Μπαραζι ώστε σήμερα η εταιρεία να έχει περάσει στην κερδοφορία, να έχει ικανοποιητική ρευστότητα και κυρίως να έχει αποκτήσει την αίγλη του παρελθόντος: πρώτον, έβγαλε μεγαλύτερο σε βάρος ψάρι από τον ανταγωνισμό· δεύτερον, το διακινούσε απευθείας στα εστιατόρια ή σε gourmet παντοπωλεία και μόνο ένα ποσοστό 10% περνούσε στη χονδρική (π.χ., ιχθυόσκαλες)· και, τρίτον, έγινε η πρώτη ελληνική μονάδα που παρήγαγε βιολογικό ψάρι, γεγονός που ώθησε τη φήμη της στο εξωτερικό. Σήμερα το 80% της παραγωγής της εξάγεται, κυρίως σε εστιατόρια σε Ιταλία και Γαλλία και σε εξειδικευμένες βιολογικές αλυσίδες.

Από νοικοκυρά επιχειρηματίας

Η κυρία **Βασιλική Καλλιμάνη**, πρόεδρος και διευθύνουσα σύμβουλος της ομώνυμης εταιρείας κατεψυγμένων αλιευμάτων, αναγκάστηκε από νοικοκυρά να μετατραπεί σε επιχειρηματία το 1989, όταν αιφνιδίως απεβίωσε ο σύζυγός της. Ήταν τη χρονιά που η εταιρεία δημιούργησε το εργοστάσιο επεξεργασίας και τυποποίησης αλιευμάτων- λίγες εβδομάδες αργότερα ο **Γεώργιος Καλλιμάνης** αποβιώνει. Η επιχείρηση την οποία ανέλαβε ήταν μικρή- σήμερα είναι η μεγαλύτερη επιχείρηση του κλάδου -, επαρχιακή, δραστηριοποιούνταν σε έναν κλάδο «ιδιότροπο» και εκείνη την εποχή το «γυναικείο μάνατζμεντ» σε ελληνικές επιχειρήσεις ήταν εξαιρετικά περιορισμένο. Το πρώτο πράγμα που αντιμετώπισε ήταν η δυσπιστία και η αμφιβολία για τις ικανότητές της από τους εξωτερικούς συνεργάτες της επιχείρησης (προμηθευτές κ.ά.), που συνοψίζεται στο κλισέ «πώς είναι δυνατόν μια νοικοκυρά να γίνει επιχειρηματίας;». Το κλίμα μάλιστα ήταν τόσο βαρύ που ορισμένοι προμηθευτές της εταιρείας Καλλιμάνης ΑΕ άμα τη αναλήψει των καθηκόντων της ζήτησαν όλα τα χρήματα που τους όφειλε η εταιρεία και σταμάτησαν τη συνεργασία μαζί της! Όλα αυτά όμως το 1989. Τώρα, 21 χρόνια αργότερα, τα δεδομένα είναι εντελώς διαφορετικά. Η μικρή επαρχιακή επιχείρηση επεξεργασίας και διανομής κατεψυγμένων αλιευμάτων έχει γίνει η μεγαλύτερη εταιρεία του κλάδου (δραστηριοποιείται σε κατηγορίες επώνυμων και ανώνυμων αλιευμάτων), έχει τρεις επιπλέον θυγατρικές εταιρείες (Καλλιμάνης Ιονίου ΑΕ, Αλιεύματα Καλλιμάνης ΑΕ και Καλλιμάνης Εμπορική ΑΕ) και σε διάστημα δέκα χρόνων έχει τετραπλασιάσει τις πωλήσεις της. Η κυρία **Μαρία Καλουντά**, είναι Regional Manager της εταιρείας Logitech για Ελλάδα, Κύπρο, Βουλγαρία και Ισραήλ, γεννήθηκε και μεγάλωσε στην Αθήνα. Σπούδασε Marketing Management στο Αμερικανικό Κολέγιο και έκανε μεταπτυχιακές σπουδές Communications & Technology στο Λονδίνο. Στον χώρο της τεχνολογίας μπήκε τυχαία, όταν προσλήφθηκε από μεγάλη εταιρεία κινητής τηλεφωνίας ως πωλήτρια. Μέσα στο πελατολόγιό της ήταν μια- ίσως η μεγαλύτερη- εταιρεία software στον κόσμο.

Τους πούλησε τηλέφωνα και συνδέσεις και εκείνοι την ευχαρίστησαν προσφέροντάς της μια θέση βοηθού μάρκετινγκ σε ένα από τα εμπορικά τους τμήματα. Δέχτηκε και ξεκίνησε από χαμηλά και στη συνέχεια ανέβηκε στην ιεραρχία. Υστερα από περίπου έξι χρόνια έμαθε ότι μια πολυεθνική εταιρεία περιφερειακών συσκευών έψαχνε ένα άτομο για να αναπτύξει τις δραστηριότητές της στην Ελλάδα και στην Κύπρο. Έτσι βρέθηκε στη Logitech αρχικά ως Sales & Marketing Manager δουλεύοντας από το σπίτι της. Η ανάληψη του μάνατζμεντ της μεγάλης αυτής εταιρείας, η οποία συνολικά σε όλες τις χώρες όπου δραστηριοποιείται έχει επήσιο τζίρο άνω των 2 δισ. δολαρίων, δεν ήταν εύκολη απόφαση. Η κυρία Καλουτά όμως την πήρε καθώς, όπως η ίδια αναφέρει, «θεώρησε ότι η σχεδόν από το μηδέν εδραίωση μιας εταιρείας στην αγορά θα ήταν πολύ σημαντική εμπειρία». Σε ό,τι αφορά την επιτυχία της επισημαίνει: «Δεν υπάρχει κάποιο μυστικό. Χρειάστηκε λίγη τόλμη όταν κλήθηκα να πάρω αποφάσεις για την καριέρα μου, πολλή δουλειά και καλούς συνοδοιπόρους». Οσον αφορά τις σχέσεις της με τους άνδρες συναδέλφους της λέει: «Λόγω του ότι εργάστηκα και εργάζομαι σε πολυεθνικές εταιρείες δεν αντιμετωπίζω διακριτή συμπεριφορά».

ΠΗΓΗ: <http://www.tovima.gr/finance/finance-business/article/?aid=314046>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

Αν η Lehman Brothers ήταν... Lehman Sisters δεν θα χρεοκοπούσε.

Εάν η Lehman Brothers (Αδελφοί Λίμαν) ήταν η Lehman... Sisters (Αδελφές Λίμαν) είναι πολύ πιθανόν πως δεν θα είχε χρεοκοπήσει. Γιατί; Διότι μια γυναίκα-μέλος διοικητικού συμβουλίου σε μία εταιρεία περιορίζει κατά 20% την πιθανότητα κατάρρευσής της.

Σε αυτό το συμπέρασμα κατέληξε μετά από έρευνα σε 17.000 επιχειρήσεις ο καθηγητής στη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου του Λιντς, Νικ Γουίλσον, ο οποίος παρουσίασε τα ευρήματά του σε πρόσφατη ημερίδα για τη γυναικεία ηγεσία του ΙΑΓΜΕ (Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών της ΕΕΔΕ).

Μία παροιμία λέει πως **«όταν όλοι σκεπτόμαστε το ίδιο, κανείς δεν σκέπτεται πολύ»**. «Οι γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια (Δ.Σ.) συνήθως ρωτούν για πράγματα, που άλλοι δεν τολμούν να ρωτήσουν, ακόμα κι αν δεν τα καταλαβαίνουν, όπως τα περίπλοκα επενδυτικά προϊόντα στην περίπτωση της τραπεζικής κρίσης, λόγου χάριν», είχε επισημάνει στην «Κ» η **Μιρέλα Βίσερ**, με μακρά θητεία σε διεθνείς ομίλους και πρωτοπόρος στις εθελοντικές πρωτοβουλίες για τη γυναικεία ηγεσία, όπως το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Επαγγελματιών Γυναικών (EPWN).

Η ισοδύναμη συμμετοχή γυναικών σε κάθε έκφανση της οικονομικής δραστηριότητας μεταφράζεται σε βέλτιστη χρησιμοποίηση του ανθρώπινου

κεφαλαίου. «**Η Ευρώπη χρειάζεται όλα της τα talέντα για να μπορέσει να δει την οικονομία της να απογειώνεται**», επισημαίνει η Ευρωπαία επίτροπος Δικαιοσύνης, Βίβιαν Ρέντινγκ, ζητώντας από τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις εθελοντικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της γυναικείας συμμετοχής στα διοικητικά συμβούλια. Εάν το επόμενο δωδεκάμηνο δεν υπάρξουν ικανοποιητικά αποτελέσματα, η κ. Ρέντινγκ θα εξετάσει την επιβολή ποσοστώσεων για τουλάχιστον το 30% των Δ.Σ. έως το 2015 και το 40% έως το 2020.

Αν και οι γυναίκες ισοδυναμούν με το 60% των αποφοίτων στα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια, υποεκπροσωπούνται στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Σύμφωνα με το EPWN, στις κορυφαίες ευρωπαϊκές επιχειρήσεις σήμερα από τις 4.875 θέσεις συνολικά των Δ.Σ. μόνον οι 571 καταλαμβάνονται από γυναίκες. Ωστόσο, σημειώνεται πρόοδος, με **το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην ανώτατη διοίκηση να αυξάνεται από το 8% το 2004 στο 12% το 2010**. Με τους ρυθμούς αύξησης στο 21% ανά διετία, όπως εκτιμά το EPWN, η **ισότιμη εκπροσώπηση θα μπορούσε να επιτευχθεί σε 16 χρόνια**.

Καθολικά οφέλη

Σύμφωνα με έρευνα της McKinsey, εταιρείες με **τρεις ή περισσότερες γυναίκες** στα διοικητικά τους συμβούλια εμφανίζουν **15%-35% υψηλότερα λειτουργικά κέρδη από εκείνες με τα «ανδρικά» διοικητικά συμβούλια**. Επιπλέον, έχουν εξαιρετικά καλύτερες επιδόσεις στο πεδίο των λογιστικών ελέγχων και της παρακολούθησης των επενδυτικών κινδύνων. «Οι γυναίκες εν γένει έχουν καλύτερες αποδόσεις στις επενδύσεις τους από τους άνδρες, σύμφωνα με έρευνα του νομπελίστα Ντάνιελ Κάνεμαν», τόνισε η Μιρέλα Βίσερ. «Συνήθως διαθέτουν πιο σταθερά χαρτοφυλάκια και δεν υιοθετούν εγωιστικές συμπεριφορές».

Παρά τις ενστάσεις, οι οποίες διατυπώνονται για τη μέθοδο των ποσοτώσεων, μέχρι στιγμής έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές. Πρωτοπόρος στην επιβολή τους είναι η Νορβηγία και την ακολουθούν η Ισπανία και η Γαλλία, ενώ στο τελικό στάδιο εισαγωγής τους βρίσκονται η Ιταλία, το Βέλγιο και η Ολλανδία.

Το 2000 το 7% των μελών των Δ.Σ. στις νορβηγικές επιχειρήσεις ήταν γυναίκες και σήμερα φθάνουν το 40,1% σε όλες τις εισηγμένες νορβηγικές εταιρείες (34,3% σε επλεγμένες 23 εταιρείες, σύμφωνα με την έρευνα της Deloitte).

«Οικονομική ανάπτυξη χωρίς ισότητα σημαίνει απλώς «κακά οικονομικά» και ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την ισότητα είναι οι ποσοτώσεις», επισημαίνει ο Νορβηγός υπουργός Ισότητας, Οικογένειας και Κοινωνικής Ενσωμάτωσης, Αουντούν Λισμπάκεν. «Ξεκινήσαμε στη δεκαετία του '80 με τις ποσοτώσεις στην πολιτική, μετά στις εταιρείες και συνεχίζουμε στις πατρικές άδειες. Η ισότητα απαιτεί πολιτική δέσμευση πέραν των καλών προθέσεων».

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Υπεραποδίδουν έναντι των αντρών οι γυναίκες hedge fund managers

Της Cathy Arnst

Είναι γενικά γνωστό ότι οι άνδρες θεωρούνται πως ρισκάρουν περισσότερο από τις γυναίκες (λόγω της έξτρα τεστοστερόνης). Είναι ενδιαφέρον, ωστόσο, πως σε ένα επάγγελμα που έχει να κάνει με τον κίνδυνο - hedge fund manager - η τεστοστερόνη μπορεί να μην είναι τόσο καλό πράγμα. Μια νέα μελέτη από το Hedge Fund Research διαπίστωσε ότι, από τον Ιανουάριο του 2000 μέχρι τις 31 του Μαΐου του 2009, τα hedge fund που διοικούσαν από γυναίκες είχαν σχεδόν διπλάσια απόδοση στις επενδύσεις σε σχέση με αυτά που διοικούσαν από τους άνδρες. Οι γυναίκες manager παρήγαγαν μέση ετήσια απόδοση 9%, έναντι 5,82% για τους άνδρες. Όχι μόνο αυτό, αλλά και το 2008, όταν οι χρηματοοικονομικές αγορές έπεφταν, τα hedge fund που διοικούσαν από γυναίκες έχασαν 9,6%, σε σύγκριση με 19% για τους άνδρες.

Τι συμβαίνει; Λοιπόν, μια θεωρία υποστηρίζει ότι οι γυναίκες δεν φοβούνται αναγκαστικά τον κίνδυνο, απλά το διαχειρίζονται καλύτερα. Από ένα άρθρο για τη μελέτη στο Institutional Investor:

"Όσοι μελετάνε τη σχέση μεταξύ του φύλου και των επενδύσεων λένε πως το risk management είναι το κλειδί για την επιτυχία των γυναικών money managers. "Δεν είναι ότι οι γυναίκες αποφεύγουν τον κίνδυνο," σημειώνει ο ειδικός οργανωτικής συμπεριφοράς Judi McLean Parks, ένας καθηγητής του Olin Business School στο Πανεπιστήμιο Ουάσιγκτον στο Σεντ Λούις. "Απλά είναι λιγότερο πιθανό να πάρουν το μεγάλο ρίσκο." Η Andrea Feingold, συν-επικεφαλής του Feingold O'Keeffe με έδρα τη Βοστώνη, το οποίο διαχειρίζεται επισφαλή στοιχεία ενεργητικού 1,3 δισεκατομμυρίων δολαρίων, συμφωνεί. "Όταν ασχολούμαστε με πράγματα όπως επισφαλή αξιόγραφα, ο κίνδυνος της ρευστότητας είναι τεράστιος", λέει. "Είναι ένας κρυφός κίνδυνος, και όταν έρθει στην επιφάνεια μπορεί να είναι συντριπτικός. Αντί να το βλέπουμε ως περιοριστικό παράγοντα, το θεωρούμε ενταγμένο στη διαδικασία επένδυσης. "Το fund επισφαλών δανείων της εταιρείας μειώθηκε κατά μόλις 6,5% το 2008."

Μπορεί κάποιος να αμφισβητήσει τη μελέτη από το πολύ μικρό μέγεθος του δείγματος-μόνο το 6% των hedge fund managers είναι γυναίκες. Αλλά η διαφορά φαίνεται να ισχύει και σε άλλους τομείς του χρηματοοικονομικού τομέα. Σε μια καταχώρηση του Huffington Post με τίτλο "Θέλετε λιγότερους κινδύνους: Προσλάβετε περισσότερες γυναίκες." η οικονομολόγος Dr Sasha Galbraith γράφει:

"Οι γυναίκες, επίσης, είναι καλύτερες money managers, σύμφωνα με άλλη μελέτη από δύο καθηγητές στο UC Davis [3]. Αυτή η μελέτη διαπίστωσε ότι η υπερβολική εμπιστοσύνη έκανε τους άντρες να διαπραγματεύονται μετοχές 45% συχνότερα από τις γυναίκες, πράγμα που μειώνει την καθαρή απόδοση του χαρτοφυλακίου τους κατά 2,65% ανά έτος (σε σύγκριση με 1,72 % χαμηλότερες αποδόσεις για τις γυναίκες traders). Επιπλέον, διάφορες μελέτες δείχνουν μια σύνδεση μεταξύ του κέρδους και του φύλου. Εταιρείες με πολλές γυναίκες σε υψηλές θέσεις, είτε υπαλλήλους ή διευθυντές, τείνουν να έχουν υψηλότερα κέρδη ανά μετοχή καθώς και αποδόσεις επί των ιδίων κεφαλαίων και των τιμών των μετοχών σε σχέση με τους ανταγωνιστές, με λίγες ή καθόλου γυναίκες σε ανώτερες θέσεις. Κοιτάξτε μερικές από τις πιο εκπληκτικές ζημίες σε τράπεζες κατά τα τελευταία χρόνια: Barings, Societe Generale και UBS. Όλα αυτά προκλήθηκαν από το γεγονός πως οι άνδρες στοιχημάτιζαν με τα χρήματα άλλων ανθρώπων."

Ενδιαφέρον, δεν νομίζετε; Αναρωτιέμαι αν θα μπορούσαν να γίνουν παραλληλισμοί με άλλους παραδοσιακά ανδρικούς τομείς; Μήπως οι γυναίκες είναι καλύτερες οδηγοί φορτηγών μεγάλων αποστάσεων, αθλήτριες extreme sports, στρατιώτες, πυροσβέστες; Σίγουρα η ενδεκάχρονη κόρη μου φαίνεται αρκετά ατρόμητη (εκτός όταν πρόκειται για ένα φαγητό που δεν έχει δοκιμάσει ποτέ πριν), αλλά δεν είμαι τόσο σίγουρη ότι είναι καλή στη διαχείριση κινδύνου, τουλάχιστον όχι ακόμα.

Εν πάσει περιπτώσει, αυτό φαίνεται να ανατρέπει μια κοινή εσφαλμένη εκτίμηση ότι οι γυναίκες είναι πιο αδύναμες στα μαθηματικά και την επιστήμη από τους άνδρες. Τι σκέφτεστε; Πρέπει να ενθαρρύνουμε τις κόρες μας να γίνουν hedge fund manager; Κάτι τέτοιο ίσως και να έσωζε την οικονομία.

ΠΗΓΗ: www.capital.gr

Βιβλιογραφία

Αλαζόν, Κλοντ ,(1976). *Η διπλή καταπίεση της γυναίκας* (Σοφία Μαρτίνου, μετάφ.) Αθηνά: Ραππα.

Βουβέρι, Κων/νος. (1962) *Προβλήματα μορφώσεως του εργαζόμενου λαού*. Αθηνά: Ελληνική Ανθρωπιστική Εταιρεία.

Θεοπούλου, Νικολάου. (1973). *Ο πόλεμος των δυο φύλων*. Αθηνά.

Καλογήρου, Κορνήλιας. (1979). *Ανθρώπινες σχέσεις στον χώρο εργασίας*. β' έκδοση. Πειραιάς: Καραμπελοπουλος.

Καρατη, Θ. (1993). *Η γυναίκα στον 20^ο αιώνα*. Αθήνα: Φύλιπποτη.

Κατζουράκης, Γεώργιος. (1962). *Η εφαρμογή των ανθρωπίνων σχέσεων στη επιχείρηση*. Αθήνα: Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας.

Βακολά, Μαρία- Αποσπόρη, Ελένη. (2007). *γυναίκες στη διοίκηση επιχειρήσεων*. Αθήνα: Εκδόσεις Ι. Σιδέρης.

Κολλονταϊ, Αλεξανδρα. (1982). *Οικονομική και σεξουαλική απελευθέρωση της γυναίκας*. Αθηνά: Πυλη.

Πανταζή-Τζίφα, Κων/να. (1984). *Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα*. Αθηνά.

Τακάρη, Ντίνα. (1978). *Η κοινωνική και επαγγελματική θέση της σημερινής γυναίκας*. Αθηνά.

Walters, Margaret. (2006). *Φεμινισμός*. Αθηνά: Ελληνικά Γράμματα, το Βήμα.