

Η Γυναίκα σε θέσεις ευθύνης: Συγκριτική μελέτη μεταξύ Ελλάδας και Γαλλίας

Λαμπρινή Στύλιου

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην «Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Παν/μίου Πελοποννήσου στην κατεύθυνση «Μάνατζμεντ Αθλητικών Οργανισμών & Επιχειρήσεων»

Σπάρτη

(2022)

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα:

1ος Επιβλέπων: Κριεμάδης Αθανάσιος, Καθηγητής

2ος Επιβλέπων: Δουβής Ιωάννης, Καθηγητής

3ος Επιβλέπων: Βρόντου Ουρανία, Αναπλ. Καθηγήτρια

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 14 της παραγράφου 2 (Διαγραφές Μεταπτυχιακών Φοιτητών) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής μου Εργασίας (ΜΔΕ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία: 13 /02/2022

Η Δηλούσα

Λαμπρινή Στύλιου

(Υπογραφή)

Copyright © Λαμπρινή Στύλιου, 2022

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Λαμπρινή Στύλιου: Η Γυναίκα σε θέσεις ευθύνης: Συγκριτική μελέτη μεταξύ Ελλάδας και Γαλλίας

(Με την επίβλεψη του κ. Αθανασίου Κριεμάδη, Καθηγητής)

Ο αποκλεισμός των γυναικών από την ανάληψη θέσεων ευθύνης είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με τα κυρίαρχα κοινωνικά στερεότυπα σχετικά με το ρόλο, τις ικανότητες και τον προορισμό της γυναίκας. Μέσω της σύγκρισης της Γαλλίας, της κοιτίδας του φεμινιστικού κινήματος που χαρακτηρίζεται από τον απόλυτο διαχωρισμό Εκκλησίας και Πολιτείας, και της Ελλάδας, που χαρακτηρίζεται από την ισχυρή επιρροή της θρησκείας στην κοινωνία, αποδεικνύεται πως η θρησκεία διαδραματίζει κυρίαρχο ρόλο στην αναπαραγωγή των «συντηρητικών» κοινωνικών στερεοτύπων που δυσχεραίνουν την «αναρρίχηση» των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Περαιτέρω, η πρόσληψη των διευθυντικών θέσεων ως κατ' εξοχήν «ανδροκρατούμενων» είναι υποκειμενική και κατά συνέπεια εσφαλμένη, καθώς προκρίνει έναν μόνο τύπο μορφής ηγεσίας (αυταρχικό) ως ιδανικό για τις διευθυντικές θέσεις, καθώς και διότι υποστηρίζει ότι τα απαραίτητα γνωρίσματα για αυτές (σκληρότητα, αποφασιστικότητα, αυτοπεποίθηση) προσιδιάζουν μονάχα στην ανδρική φύση.

Λέξεις κλειδιά: Κοινωνικά στερεότυπα, Φεμινιστικό κίνημα, Θρησκεία, Ανδροκρατούμενη, Ηγεσία

ABSTRACT

Lamprini Styliou: Women in positions of responsibility: A comparative study of Greece and
France

(With the supervision of Dr. Thanos Kriemadis, Professor)

The exclusion of women from positions of responsibility is linked to the prevailing social stereotypes regarding the role, the capabilities and the destination of women. Through the comparison of France, the cradle of feminism which is characterized by the absolute separation of Church and State, and Greece, a country characterized by the strong influence of religion on society, it turns out that religion plays a dominant role in the reproduction of the “conservative” social stereotypes that prevent women from “climbing the hierarchical ladder”. Furthermore, the idea that managerial positions are "male-dominated" is subjective and consequently erroneous, as it recognises only one type of leadership (authoritarian) as ideal for managerial positions, and claims that the necessary traits for them (i.e. hardness, determination, self-confidence) can only be found on men.

Keywords: *Social stereotypes, Feminist movement, Religion, Male-dominated, Leadership*

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Τα πολυάριθμα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους εξέλιξη, σε συνδυασμό με τους προβληματισμούς που με συνόδευαν καθ' όλη τη διάρκεια των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών μου σπουδών αναφορικά με το ρόλο της θρησκείας στη διαμόρφωση των κυρίαρχων κοινωνικών αντιλήψεων, αποτέλεσαν το έναυσμα του ερευνητικού μου ενδιαφέροντος. Ο αποκλεισμός των γυναικών από την ανάληψη θέσεων ευθύνης αποτελεί ένα ιδιαίτερος σημαντικό θέμα που ζημιώνει τόσο τις ίδιες τις γυναίκες, οι οποίες εγκλωβίζονται σε τμήματα και θέσεις που αναχαιτίζουν την ιεραρχική τους ανέλιξη (πχ Μάρκετινγκ, Ανθρώπινου Δυναμικού), όσο και τις επιχειρήσεις-οργανισμούς που δεν αξιοποιούν χαρισματικές γυναίκες σε θέσεις ευθύνης. Η παρούσα εργασία αποτελεί το απαύγασμα της συνολικής μου προσπάθειας για την επιτυχή ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού μου στην Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων. Για αυτό το λόγο θα ήθελα να ευχαριστήσω το σύνολο του διδακτικού προσωπικού του προγράμματος για όσα αποκόμισα από τη διδασκαλία τους, αλλά κυρίως τον επιβλέποντα καθηγητή κ Κριεμάδη Αθανάσιο για την καθοριστική του συμβολή στην εκπόνηση της εργασίας.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	3
ABSTRACT.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
Προσδιορισμός και Οριοθέτηση Προβλήματος.....	15
Σημαντικότητα έρευνας.....	17
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	18
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	28
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	30
Το νομοθετικό πλαίσιο για την απασχόληση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις Ευρωπαϊκές χώρες: Συγκριτικός περίπλους.....	30
Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα.....	32
Το πολιτισμικό πλαίσιο σχετικά με τη θέση της γυναίκας στην Ελλάδα.....	33
Η πολιτική των ελληνικών κυβερνήσεων για την ισότητα των δύο φύλων.....	34
Οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης στην Ελλάδα.....	36
Η κατάσταση των γυναικών στην Γαλλία.....	37
Ιχνηλατώντας τις απαρχές του φεμινιστικού κινήματος στη Γαλλία.....	38
Οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης στη Γαλλία.....	40
ΣΥΖΗΤΗΣΗ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	41
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	64

Εισαγωγή

Η «μονοπωλιακή» απασχόληση ανδρών σε ηγετικές θέσεις και ο παρεπόμενος αποκλεισμός των γυναικών από την ανάληψη ανάλογων θέσεων ευθύνης έχει τονισθεί επαρκώς από τη θεωρία (Eagly, 2001) και αποτελεί βασικό ερευνητικό προβληματισμό της διοικητικής επιστήμης. Παρά τις πολυάριθμες προσπάθειες άμβλυνσης των ανισοτήτων των δύο φύλων στο χώρο εργασίας (όπως επί παραδείγματι με τη λήψη θετικών μέτρων και την προσφορά κινήτρων για την ενδυνάμωση της απασχόλησης γυναικείου εργατικού δυναμικού), το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα παραμένει αγεφύρωτο αναφορικά, τόσο με τις οικονομικές απολαβές, όσο και τη δυνατότητα «αναρρίχησης» σε ηγετικές θέσεις ευθύνης (European Commission, 2013).

Μολονότι όπως προαναφέρθηκε ο αποκλεισμός των γυναικών έχει εξεταστεί αρκετά από την επιστημονική θεωρία, τα αίτια της συγκεκριμένης άνιση συμπεριφοράς, δηλαδή οι αιτίες για τις οποίες οι γυναίκες δεν θεωρούνται κατάλληλες για την ανάληψη θέσεων ευθύνης, αποτελούν μία πολύ ενδιαφέρουσα θεματική ενότητα που δεν έχει διερευνηθεί επαρκώς. Η μελέτη των λόγων που οδηγούν στον αποκλεισμό των γυναικών από τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης αποτελεί ένα θέμα υψίστης επιστημονικής αξίας, διότι ο μόνος τρόπος αντιμετώπισης αυτού του προβλήματος δεν είναι άλλος από την «ανίχνευση» των αιτιών του. Σε αυτό, λοιπόν, το σημείο έγκειται και το τεράστιο επιστημονικό ενδιαφέρον που παρουσιάζει η παρούσα εργασία, η οποία επιχειρεί να διερευνήσει τους λόγους για τους οποίους τίθενται τόσο πολλά εμπόδια στην «ανάρρηση» των γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

Ως «ηγεσία» αναφέρεται η κατάσταση κατά την οποία ορισμένα άτομα είναι αρμόδια για την κινητοποίηση και την οργάνωση των υφισταμένων τους. Πιο συγκεκριμένα, ένας διευθυντής έχει επίσημη αρμοδιότητα («εξουσία») έναντι των υφισταμένων του (Eagly, 2003). Η θεωρία διακρίνει την «ηγεσία» από την άσκηση διοίκησης («θέσεις ευθύνης») ορίζοντας τους διευθυντές (“managers”) ως τα άτομα δηλαδή που είναι αρμόδια για την επίσημη οργάνωση και τον έλεγχο της εργασίας. Αντιθέτως, ως «ηγέτες» ορίζονται τα άτομα που δίνουν κατευθύνσεις, κινητοποιούν το ανθρώπινο δυναμικό και προσαρμόζονται στις αλλαγές, χωρίς απαραίτητα να κατέχουν κάποια θεσμοθετημένη θέση εξουσίας όπως οι managers. Ουσιαστικά δηλαδή η ηγεσία δεν είναι μία διοικητική θέση αλλά νοοτροπία, μία διαδικασία άσκησης επιρροής κατά την οποία το άτομο καθοδηγεί τους υπόλοιπους προς την επίτευξη ενός στόχου (Chemers, 1997). Κατά το 19^ο αιώνα

αναπτύχθηκαν θεωρίες που υποστήριζαν ότι οι ηγέτες κληρονομούν τις δεξιότητες και τα χαρίσματά τους από τους προγόνους τους (Kirkpatrick, 1991).

Στον 20^ο αιώνα, όμως, η προεκτεθείσα θεωρία των χαρισμάτων μετεξελίχθηκε σε μία θεωρία που δεν έκανε σαφή διάκριση στο εάν τα χαρίσματα του ηγέτη κληρονομούνταν ή αποκτιούνταν. Κατά τα μέσα του 20^{ου} αιώνα εμφανίστηκε η θεωρία του Ralph Stogdill, σύμφωνα με την οποία τα άτομα δεν γίνονται ηγέτες μόνο λόγω των προαναφερθέντων ιδιαίτερων «έμφυτων» χαρισμάτων, αλλά και κυρίως λόγω των συγκυριών που ευνοούσαν αυτή τη μετεξέλιξή τους. Τελικώς, το 2011 ο Northouse ανέπτυξε τη δική του θεωρία κατά την οποία τα χαρίσματα είναι αναγκαία μεν, όχι όμως και ικανά για να αναδειχθεί κάποιος ως ηγέτης.

Η προσέγγιση των θεωριών που έχουν αναπτυχθεί για τα χαρίσματα της ηγεσίας είναι απολύτως απαραίτητη για τη εξέταση των διαφορών ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες ηγέτες, καθώς εφόσον μέσω αυτών αναδεικνύονται τα κοινά χαρίσματα που απαντώνται μεταξύ των ηγετών, αναδεικνύονται εξίσου και οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Εκτός από τις προεκτεθείσες θεωρίες των χαρισμάτων, κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα αναπτύχθηκαν νέες θεωρίες που συσχέτιζαν την ανάδειξη ηγετών με τις συγκυρίες, τις συνθήκες, τις περιστάσεις καθώς και τη συμπεριφορά των ατόμων.

Περαιτέρω, η θεωρία του Kurt Lewin επηρέασε εξίσου σημαντικά τη βιβλιογραφία σχετικά με τους ηγέτες. Κατά τη συγκεκριμένη θεωρία υπάρχουν τρία διαφορετικά είδη ηγεσίας, η αυταρχική, η δημοκρατική και η φιλελεύθερη (μη παρεμβατική). Η αυταρχική ηγεσία διατηρεί αυστηρό έλεγχο επί των υφισταμένων κυρίως μέσω της στενής παρακολούθησής τους. Αντίθετα, η δημοκρατική ηγεσία χαρακτηρίζεται από διαδικασίες που προωθούν την ευρεία συμμετοχή των υφισταμένων στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων και την ισότητα μεταξύ τους. Τέλος, η φιλελεύθερη ηγεσία χαρακτηρίζεται από την απουσία ελέγχου των υφισταμένων και από την έλλειψη παρεμβατικότητας στις δραστηριότητες και τα καθήκοντά τους. Σύμφωνα με τα πορίσματα συγκεκριμένης έρευνας οι υφιστάμενοι τείνουν να αποδίδουν με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με τη μορφή ηγεσίας και μάλιστα η δημοκρατική μορφή ηγεσίας αποδεικνύεται η πιο αποτελεσματική.

Επιπροσθέτως, ο Veithzal Rival υποστήριξε ότι η ηγεσία είναι ένα σύνολο χαρακτηριστικών ηγεσίας που χρησιμοποιείται για να καθοδηγήσει τους υφισταμένους στην επίτευξη των στόχων της οργάνωσης. Παρομοίως, ο Miftah Thoha υποστήριξε ότι η ηγεσία είναι μία συγκεκριμένη μορφή συμπεριφοράς που χρησιμοποιείται για τον επηρεασμό των υφισταμένων. Τέλος, κατά μία άλλη εξίσου γνωστή θεωρία η ηγεσία διακρίνεται σε τέσσερις επιμέρους μορφές, στη μορφή ηγεσίας που δίνει οδηγίες, στην υποστηρικτική ηγεσία, στη συμμετοχική ηγεσία, καθώς και στην ηγεσία που καθοδηγείται από την στοχοθεσία και την επίτευξη των στόχων της οργάνωσης.

Στον αντίποδα, οι γυναίκες υιοθετούν μία πιο συλλογική προσέγγιση του ηγετικού τους ρόλου, τείνοντας να είναι πιο συγκαταβατικές και συναισθηματικά υποστηρικτικές με τους υφισταμένους τους. Περαιτέρω, οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο αφοσιωμένες στην ανάπτυξη επαγγελματικών σχέσεων, ενώ αντίθετα οι άνδρες είναι περισσότερο αφοσιωμένοι στην επίτευξη των στόχων των οργανώσεων όπου απασχολούνται. Πάντως, σύμφωνα με μία θεωρία που αναπτύχθηκε το 2011, η μοναδική σημαίνουσα διαφοροποίηση μεταξύ των εκπροσώπων του ανδρικού και γυναικείου φύλου έγκειται απλώς στον διαφορετικό τρόπο λήψης των αποφάσεων. Αναμφισβήτητα, λοιπόν, είναι αρκετά δυσχερές να προσδιοριστεί ο βαθμός κατά τον οποίο ο παράγοντας του φύλου επηρεάζει την ηγεσία. Ωστόσο το γεγονός πως οι άντρες διαφέρουν στην αντίληψη, στην επικοινωνία, στην αποτελεσματικότητα, καθώς και στη στάση τους απέναντι στην επιτυχία είναι κάτι το αδιαμφισβήτητο.

Ως θέσεις ευθύνης («θέσεις εξουσίας») ορίζονται οι θέσεις που έχουν ως κύρια αρμοδιότητα την άσκηση επαγγελματικής εξουσίας (επιρροής-καθοδήγησης, εντολών) για την επίτευξη συγκεκριμένου στόχου. Όπως είναι φυσικό, οι θέσεις ευθύνης απαντώνται σε όλους τους τομείς της συλλογικής δραστηριότητας, δηλαδή τόσο στο δημόσιο τομέα (κρατικός μηχανισμός, κυβερνήσεις, δημόσιοι οργανισμοί) όσο και στον ιδιωτικό-επιχειρηματικό τομέα (διευθύνσεις-διοικητικά συμβούλια εταιρειών).

Με τον όρο «εκπροσώπηση» των φύλων σε θέσεις ευθύνης αναφερόμαστε στην αναλογία ανδρών και γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις (διευθύνσεις, διοικητικά συμβούλια). Προκειμένου να μετρηθεί η αναλογία των φύλων σε θέσεις ευθύνης στις εταιρείες, οι μελέτες συχνά εξετάζουν το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν θέση στο διοικητικό συμβούλιο των

επιχειρήσεων, ή γενικότερα των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις. Σύμφωνα με πρόσφατες επιστημονικές έρευνες οι θέσεις ευθύνης στις επιχειρήσεις εξακολουθούν να είναι «ανδροκρατούμενες». Είναι ενδεικτικό ότι το 2015 οι γυναίκες κατείχαν μόλις το 17,9% των θέσεων ευθύνης των επιχειρήσεων σε παγκόσμια κλίμακα.

Οι αιτίες για τις οποίες υφίσταται αυτή η δυσαναλογία αναφορικά με την «εκπροσώπηση» των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου σε ηγετικές θέσεις αποτελεί μία πολύ ενδιαφέρουσα θεματική που έχει αποτελέσει το αντικείμενο πολυάριθμων μελετών. Δεδομένου ότι η ποικιλία των φύλων, δηλαδή η κατάληψη θέσεων ευθύνης και από γυναίκες, είναι ένα θέμα που αφορά την αρχή της ισότιμης μεταχείρισης των δύο φύλων, η άνιση εκπροσώπηση των φύλων στις επιχειρήσεις μπορεί να καταπολεμηθεί μέσω «διορθωτικών» μεταρρυθμίσεων και θετικών μέτρων, που θα αποβλέπουν στον περιορισμό του χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα, αναφορικά με τις ευκαιρίες που τους παρέχονται για κατάληψη διευθυντικών θέσεων και την ίση μεταχείρισή τους. Έτσι, οι κυβερνήσεις και οι επιχειρήσεις επιχείρησαν να αντιμετωπίσουν τη δυσανάλογη εκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις ευθύνης κυρίως μέσω της νομοθεσίας που επιβάλλει συγκεκριμένο ποσοστό γυναικών που πρέπει να απασχολούνται σε ηγετικές θέσεις από τις επιχειρήσεις («gender quotas»), καθώς και την παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για λήψη σχετικών πρωτοβουλιών και πολιτικών για την ίση μεταχείριση των γυναικών.

Περαιτέρω, η ανάγκη για αύξηση του οικογενειακού εισοδήματος, προκειμένου να καλύπτονται οι αυξημένες καταναλωτικές ανάγκες της σύγχρονης εποχής (κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις), όπως και οι σημαντικές δημογραφικές εξελίξεις (μείωση των γεννήσεων στις ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες), οι οποίες οδήγησαν στη συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού, συνέβαλαν επίσης στην αύξηση των εργαζόμενων γυναικών. Επομένως, η αύξηση των εργαζομένων γυναικών δεν προέκυψε λόγω της αλλαγής της κοινωνικής αντίληψης σχετικά με το ρόλο της γυναίκας, αλλά κυρίως από συγκυριακούς παράγοντες που ευνόησαν την αποδοχή της εισόδου τους στην αγορά εργασίας. Αυτό άλλωστε αντανακλάται και στο γεγονός πως παρά την αύξηση των εργαζομένων γυναικών, ορισμένες κατηγορίες επαγγελμάτων (όπως επί παραδείγματι τα διευθυντικά επαγγέλματα, τα επαγγέλματα του ιατρού ή του δικηγόρου) εξακολούθησαν να θεωρούνται «ανδρικά», εν αντιθέσει με άλλα «βοηθητικά» επαγγέλματα, όπως αυτό της γραμματέως ή της νοσοκόμας, που θεωρούνταν κατά κύριο λόγο «γυναικεία».

Είναι προφανές λοιπόν πως ο διαχωρισμός των επαγγελματιών σε «ανδρικά», αυτών δηλαδή που συνδέονται με την άσκηση εξουσίας και τη λήψη αποφάσεων, και σε «γυναικεία», αυτών δηλαδή που αφορούν στις δεξιότητες αλληλεπίδρασης και υποστήριξης των άλλων, προκύπτει από τις αντιλήψεις και τα κοινωνικά στερεότυπα που επικυριαρχούν αναφορικά με το ρόλο και τις ικανότητες των δύο φύλων. Ο αντίκτυπος των ανωτέρω είναι επίσης προφανής καθώς οι συγκεκριμένες αντιλήψεις αποκλείουν τις γυναίκες από τη διεκδίκηση υψηλών «ανδρικών» θέσεων, ακόμη και αν έχουν όλα τα απαραίτητα προσόντα και τις ικανότητες για να ανταποκριθούν σε αυτές. Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, οι ευκαιρίες που προσφέρονται στις γυναίκες όσον αφορά την επαγγελματική τους ανέλιξη εμποδίζουν την «ανάρρησή» τους σε θέσεις ευθύνης. Η επιστημονική κοινότητα έχει ονομάσει το συγκεκριμένο φαινόμενο, δηλαδή τα εμπόδια που τίθενται στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών λόγω των στερεοτύπων που επικρατούν για την κοινωνική τους θέση, ως «γυάλινη οροφή» (“Glass ceiling”).

Ειδικότερα, τα συγκεκριμένα στερεότυπα δημιουργούν φραγμούς στις γυναίκες που προσπαθούν να φτάσουν σε θέσεις εξουσίας. Όπως είναι φυσικό το συγκεκριμένο φαινόμενο έχει πολύ αρνητικό αντίκτυπο στις γυναίκες, καθώς μειώνει την εργασιακή τους ικανοποίηση αλλά και το κίνητρό τους για βελτιστοποίηση της εργασιακής τους απόδοσης. Και αυτό διότι οι γυναίκες αντιλαμβάνονται ότι, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις τους, θα εξακολουθούν να υφίστανται διακριτική μεταχείριση λόγω του φύλου τους. Συνεπώς, ανεξάρτητα από τις δυνατότητές τους, οι γυναίκες αποκλείονται από την κατάληψη θέσεων ευθύνης λόγω των προαναφερθέντων στερεοτύπων, σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες δεν δύνανται να ανταπεξέλθουν στις θέσεις ευθύνης λόγω της φύσης τους. Η συγκεκριμένη νοοτροπία, ωστόσο, δεν είναι ζημιογόνος μόνο για τις ίδιες τις γυναίκες που αποκλείονται από την κατάληψη τέτοιων θέσεων.

Τα στερεότυπα που εμποδίζουν τις γυναίκες να καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης έχουν εξίσου αρνητικό αντίκτυπο και στις νεοεισερχόμενες γυναίκες στον εργασιακό χώρο, δηλαδή στη νέα γενιά γυναικών οι οποίες βλέπουν τις ήδη απασχολούμενες γυναίκες, ανεξάρτητα από τις ικανότητες τους, να αντιμετωπίζονται «ισοπεδωτικά» και να αποκλείονται από την κατάληψη διευθυντικών θέσεων λόγω του φύλου τους, να μην έχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης ή ίση και δίκαιη μεταχείριση από τις επιχειρήσεις. Η δυναμική του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» επηρεάζεται επιπρόσθετα από τον επιχειρησιακό τομέα, στον οποίο λειτουργεί η εταιρεία, στην

οποία απασχολούνται οι γυναίκες. Έτσι, όσο πιο «ανδρικός» χαρακτηρίζεται ένας τομέας, τόσο λιγότερες είναι και οι πιθανότητες να εντοπιστούν εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου σε θέσεις ευθύνης. Επί παραδείγματι, στην Μεγάλη Βρετανία, στον τομέα των κατασκευών οι γυναίκες αποτελούσαν το 10% των συνολικών διευθυντικών θέσεων έως το 2001, εν αντιθέσει με τον τομέα της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών, στους οποίους το αντίστοιχο ποσοστό έφτανε το 67% (EOC, 2001). Όλα τα ανωτέρω στοιχεία έχουν ως αποτέλεσμα την παγίωση μίας κουλτούρας «κατωτερότητας» στη συνείδηση και των ίδιων των γυναικών όσον αφορά τις δυνατότητές τους, καθώς οι ίδιες πλέον αρχίζουν να πιστεύουν ότι δεν είναι ικανές να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις των θέσεων ευθύνης. Μάλιστα, αυτή είναι και η αιτία για την οποία οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου, συχνά, δεν είναι πρόθυμες καν να διεκδικήσουν τέτοιες «υψηλές» θέσεις.

Ένα παρεμφερές ζήτημα, το οποίο συσχετίζεται με την "γυάλινη οροφή", είναι αυτό των "γυάλινων τοίχων" (glass walls). Πιο συγκεκριμένα, το εν λόγω ζήτημα συντελεί στη διαμόρφωση της γυάλινης οροφής, καθώς, όπως προκύπτει, οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου αξιοποιούνται σε θέσεις ευθύνης στις διευθύνσεις ενός οργανισμού, στις οποίες κατά τη συνήθη πορεία δεν προκύπτει εξέλιξη σε υψηλόβαθμες θέσεις. Αυτό υφίσταται, επειδή οι ίδιες οι γυναίκες τείνουν να κατευθύνονται σε αυτό το τύπο της θέσης, λόγω προτίμησης, αλλά και γιατί οι εταιρείες τις προωθούν ως θέσεις, για τις οποίες δεν παρέχονται ουσιαστικές προοπτικές εξέλιξης. Συχνά, επίσης, οι "ανερχόμενες" γυναίκες επιλέγονται από τμήματα, μεταξύ των οποίων το τμήμα marketing, αλλά και αυτό της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, εντός των οποίων, ακόμα και στις περιπτώσεις που δύνονται να παρουσιάσουν επαγγελματική ανέλιξη εντούτοις δεν θα κατορθώσουν να αποκτήσουν μία θέση, που θα διαθέτει στρατηγική σπουδαιότητα για τον οργανισμό (Wirth, 2001). Επομένως, ένας έμμεσος τρόπος με τον οποίο οι επιχειρήσεις «αναχαιτίζουν» την ιεραρχική εξέλιξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης είναι μέσω της τοποθέτησής τους σε τμήματα που ανακόπτουν την ανοδική τους πορεία.

Συνέχεια της έννοιας της "γυάλινης οροφής" αποτελούν τα "γυάλινα σύνορα" (glass borders), τα οποία αναφέρονται στις στερεοτυπικές πεποιθήσεις των στελεχών των υψηλότερων βαθμίδων των μητρικών εταιρειών (στις περιπτώσεις πολυεθνικών), αναφορικά με την καταλληλότητα και την διαθεσιμότητα των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου σε διευθυντικές θέσεις, στα πλαίσια μιας διεθνούς καριέρας. Αντίστοιχα, με την προαναφερθείσα "γυάλινη οροφή", έτσι και στα "γυάλινα σύνορα" οι γυναίκες αντιμετωπίζουν φραγμούς στο εγχείρημα τους

να εξελιχθούν, κάνοντας καριέρα σε διεθνές επίπεδο, γεγονός το οποίο δεν αφορά στα προσόντα, αλλά αποκλειστικά στο φύλο τους. Κάτω από το πρίσμα αυτό, η περίπτωση των "γυάλινων συνόρων" εξετάζεται ως εξέλιξη της γυάλινης οροφής, αφού αναγκαίο προαπαιτούμενο, προκειμένου μία γυναίκα να καταλάβει μία θέση ευθύνης σε ένα άλλο κράτος, είναι να διατηρεί αντίστοιχη θέση στην μητρική εταιρεία, επομένως να έχει υπερκεράσει το εμπόδιο της γυάλινης οροφής στη χώρα προέλευσης της (Linehan & Walsh, 1999).

Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής ερμηνεύεται μέσα από ποικίλες θεωρήσεις, από τις οποίες επικρατεί αυτή της φυλοκεντρικής προσέγγισης (gender-centered approach). Όπως προκύπτει από την συγκεκριμένη ερμηνεία, υφίστανται εγγενείς διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα δύο φύλα, οι οποίες, κατά συνέπεια, καθορίζουν τις πιθανότητες επαγγελματικής ανέλιξης, τόσο των ανδρών, όσο και των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου θεωρείται ότι διατηρούν συγκεκριμένες ικανότητες και προσόντα, τα οποία δεν συνάδουν με τα ζητούμενα, που αναλογούν σε μία θέση ευθύνης. Επομένως, είναι προφανές ότι η εν λόγω ερμηνευτική προσέγγιση βασίζεται στη σημασία του φύλου, όσο αφορά στον προσδιορισμό των δεξιοτήτων, των προσόντων και των δυνατοτήτων κάθε ατόμου (Rindfleish & Sheridan, 2003).

Ειδικότερα, όσον αφορά στους άνδρες, προσδίδονται γνωρίσματα όπως η σκληρότητα, η αποφασιστικότητα, η ψυχραιμία, η επιθετικότητα, η ανταγωνιστικότητα, η αυτοπεποίθηση, καθώς και η φιλοδοξία. Αντιθέτως, στη γυναίκα αποδίδονται γνωρίσματα όπως ο συναισθηματισμός, η ευαισθησία, η διαλλακτικότητα, η υπομονή, η συγκαταβατικότητα, καθώς και τα επικοινωνιακά χαρίσματα (Vinnicombe & SingWight, 2002; Powell, 2002).

Κατά τη φυλοκεντρική προσέγγιση τα προαναφερθέντα γνωρίσματα «γυναικείας φύσεως» επηρεάζουν αρνητικά την απόδοσή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, και αυτή αποτελεί την αιτία για την οποία οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου αποκλείονται από τη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων. Ο υποκειμενισμός που προσιδιάζει στη φυλοκεντρική προσέγγιση είναι προφανής. Και τούτο διότι αφενός η αντίληψη για τα γνωρίσματα που προσιδιάζουν στη γυναικεία φύση στηρίζεται σε μία ισοπεδωτική γενίκευση, η οποία δεν λαμβάνει υπόψιν το διαφορετικό χαρακτήρα και την προσωπικότητα της εκάστοτε γυναίκας, και αφετέρου διότι προκρίνει μία συγκεκριμένη μορφή ηγεσίας (αυταρχική) ως ιδανική για τις διευθυντικές θέσεις.

Σύμφωνα με μία πιο «βελτιωμένη» άποψη της φυλοκεντρικής προσέγγισης, τα στερεότυπα, τα οποία διατηρούν οι άνδρες για τις γυναίκες λειτουργούν ως τροχοπέδη αναφορικά με την «ανάρρηση» των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις (Wirth, ILO, 2001). Ειδικότερα, η συγκεκριμένη εκδοχή ερείδεται στην άποψη ότι τα στερεότυπα που κυριαρχούν για τους ρόλους συνδέονται άρρηκτα με τα αντίστοιχα στερεότυπα που επικρατούν για τις ικανότητες που πρέπει να έχουν όσοι αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης. Υποστηρίζεται μάλιστα (Powell, 2002) ότι ακριβώς επειδή οι περισσότεροι διευθυντές είναι άνδρες, οι θέσεις ευθύνης ταυτίστηκαν σχεδόν αποκλειστικά με το ανδρικό φύλο.

Αυτή η ταύτιση του ανδρικού φύλου με τις διευθυντικές θέσεις οδήγησε στην παγίωση της απλοϊκής αντίληψης ότι τα «ανδρικά» γνωρίσματα (ενδεικτικά η αποφασιστικότητα, η σκληρότητα) είναι τα γνωρίσματα που πρέπει οπωσδήποτε να έχει ένας διευθυντής. Έτσι, ακριβώς επειδή στις διευθυντικές θέσεις απαντώνται σχεδόν αποκλειστικά άνδρες, τα ανδρικά γνωρίσματα έχουν σε μεγάλο βαθμό εξιδανικευθεί και θεωρούνται συνυφασμένα με τις διευθυντικές θέσεις, οδηγώντας κατά συνέπεια στον αποκλεισμό των γυναικών από την κατάληψη αντίστοιχων θέσεων. Η πεποίθηση αναφορικά με την οποία ο διευθυντής οφείλει να διατηρεί γνωρίσματα τα οποία παραδοσιακά, ταυτίζονται με τα χαρακτηριστικά του άνδρα θεωρείται παγκόσμιο γεγονός. Αυτά τα στερεότυπα που προσομοιάζουν τα γνωρίσματα του ικανού διευθυντικού στελέχους με τα «παραδοσιακά» χαρακτηριστικά του άνδρα, συντείνουν στην εξαίρεση των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου από θέσεις ευθύνης.

Μάλιστα, η κυριαρχία των συγκεκριμένων στερεοτυπικών αντιλήψεων έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχολογία των ίδιων των γυναικών, οι οποίες θεωρούν ότι εξορισμού δεν είναι κατάλληλες για την κατάληψη διευθυντικών θέσεων, και για αυτό το λόγο συχνά δεν διεκδικούν ανάλογες θέσεις. Περαιτέρω, τα συγκεκριμένα στερεότυπα επηρεάζουν τόσο τη διοίκηση των επιχειρήσεων/οργανισμών όταν αυτές επιλέγουν τα άτομα που θα αναλάβουν θέσεις ευθύνης, αλλά και τους ίδιους τους άντρες και τις γυναίκες όσον αφορά την αντίληψή τους για τα γνωρίσματα, τα οποία οφείλει να διαθέτει ο ικανός διευθυντής (Powell, 2002).

Παραλλαγή της προεξετασθείσας φυλοκεντρικής προσέγγισης αποτελεί η θεωρία της κοινωνίας. Σύμφωνα με την εν λόγω θεωρία, τα διαφορετικά γνωρίσματα, τα οποία προσδίδει η κοινωνία στα δύο φύλα (κοινωνικά στερεότυπα) επιδρούν, μεταξύ άλλων, τους παράγοντες που

καθορίζουν την επαγγελματική εξέλιξη των ατόμων εντός των επιχειρήσεων/οργανώσεων. Επομένως, τα κοινωνικά στερεότυπα επηρεάζουν την αντίληψη των επιχειρήσεων αναφορικά με τη δυνατότητα των γυναικών να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των διευθυντικών θέσεων. Η συγκεκριμένη θεωρία θεμελιώνεται στη θεωρία του ρόλου της κοινωνίας, κατά την οποία οι κοινωνικοί παράγοντες προκαθορίζουν τους διακριτούς ρόλους του κάθε φύλου, δημιουργώντας κοινωνικά στερεότυπα. Το κάθε φύλο ασπάζεται τις συγκεκριμένες αντιλήψεις και διαμορφώνει την συμπεριφορά του βάσει αυτών ακριβώς των αντιλήψεων που ενστερνίζεται ως δεδομένες. Αυτά τα στερεότυπα αναφορικά με τους ρόλους του ανδρικού και γυναικείου φύλου καθορίζουν τις στάσεις των ατόμων εντός της επιχείρησης.

Οι συγκεκριμένες διαφορές κάθε φύλου εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους καριέρας (Wood & Lindorff 2001). Ωστόσο, επικρατεί η αντίληψη ότι οι δεξιότητες των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου δύνανται να συμβάλλουν στην ανέλιξη της καριέρας τους. Λαμβάνοντας υπόψη την πεποίθηση αυτή, οι δεξιότητες της γυναίκας χαρακτηρίζονται ως "βοηθητικές", σε αντιδιαστολή με τις δεξιότητες του ανδρικού φύλου, οι οποίες χαρακτηρίζονται ως "κύριες". Οι "βοηθητικές" δεξιότητες των γυναικών θεωρείται ότι συντελούν ευεργετικά στην εξέλιξη του οργανισμού, μέσω της εισόδου ενός διαφορετικού πνεύματος στην εταιρεία, το οποίο προσδίδει μεγαλύτερη εστίαση στην αλληλεπίδραση των ατόμων.

Σύμφωνα με το δεδομένο ότι, εν τέλει, υφίσταται διαφοροποιήσεις στις δεξιότητες των δύο φύλων, η συγκεκριμένη πεποίθηση αντιμετωπίζει αυτές τις διαφορές με θετική οπτική, δίνοντας πλεονεκτικότερη θέση στις διευθύντριες, που ανήκουν στο γυναικείο φύλο. Παρά το γεγονός αυτό, η διάκριση των δεξιοτήτων σε "βοηθητικές" και "κυρίες" δύναται να συμβάλει στον αποκλεισμό τους από την ανάληψη θέσεων ευθύνης, όπου είναι αναγκαίες οι "κύριες" δεξιότητες του ανδρικού φύλου, μεταξύ των οποίων ο δυναμισμός και η επίδειξη αποφασιστικότητας (Hall-Taylor, 1997).

Προσδιορισμός και Οριοθέτηση Προβλήματος

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των αιτιών για τις οποίες υφίσταται η συγκεκριμένη διακριτική μεταχείριση σε βάρος των γυναικών σχετικά με την ανάληψη θέσεων

ευθύνης. Βασική ερευνητική υπόθεση της εργασίας είναι ότι ο αποκλεισμός των γυναικών από θέσεις ευθύνης συνδέεται άρρηκτα με σύνθετους πολιτισμικούς παράγοντες που διαμορφώνουν την αντίληψη των ατόμων για το ρόλο των δύο φύλων, και ειδικότερα η σχέση Εκκλησίας-Πολιτείας και κοινωνίας που υφίσταται σε κάθε χώρα, καθ' όσον η θρησκεία διαδραματίζει κυρίαρχο ρόλο στην αναπαραγωγή των κοινωνικών στερεοτύπων σχετικά με τη θέση της γυναίκας. Συνεπώς, μία ακόμη ερευνητική υπόθεση της εργασίας είναι ότι στις χώρες όπου η Εκκλησία ασκεί ισχυρή επιρροή στους τομείς της κοινωνικής ζωής οι διοικήσεις των επιχειρήσεων είναι σε μεγαλύτερο βαθμό «απρόθυμες» να εμπιστεύονται θέσεις ευθύνης σε γυναίκες (Eagly, 2008).

Επιπλέον, μία πρόσθετη ερευνητική υπόθεση της εργασίας είναι ότι τα επιχειρήματα περί υπερίσχυσης ορισμένων ικανοτήτων των ανδρών που απαιτούνται για τις ηγετικές θέσεις (πχ αποφασιστικότητα, θάρραλεότητα και σκληρότητα) και που δεν κατέχουν οι γυναίκες είναι ανίσχυρα. Για αυτό το λόγο στην εργασία θα εξεταστεί η εγκυρότητα των εν λόγω επιχειρημάτων, μέσω της παρουσίασης των δεξιοτήτων των ανδρών και των γυναικών, τη σύγκρισης του τύπου ηγεσίας που υιοθετούν σε θέσεις ευθύνης και μέσω της επιχειρηματολογίας για το κατά πόσο απαραίτητες είναι οι συγκεκριμένες δεξιότητες για την ανάληψη ηγετικών θέσεων. Επομένως, οι κύριες συνιστώσες στις οποίες θα βασιστεί η ανάπτυξη της παρούσας έρευνας είναι αφενός η συσχέτιση της επιρροής της θρησκείας με τις δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ανάληψη θέσεων ευθύνης, και αφετέρου η «αποδόμηση» των επιχειρημάτων περί μη καταλληλότητας των γυναικών για την κατάληψη διευθυντικών θέσεων. Τα κυριότερα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία θα επιχειρηθεί να απαντηθούν, μέσω της βιβλιογραφικής έρευνας, είναι τα ακόλουθα:

- Πώς ερμηνεύεται το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, με βάση τις σύγχρονες ερμηνευτικές προσεγγίσεις;
- Ποια είναι τα κυριότερα πλεονεκτήματα της απασχόλησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης;
- Πώς αποτυπώνεται η κατάσταση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην Ελλάδα και τη Γαλλία, με βάση το πολιτισμικό και πολιτικό πλαίσιο των δύο χωρών;

Σημαντικότητα έρευνας

Όπως προαναφέρθηκε το θέμα της εργασίας δεν έχει διερευνηθεί επαρκώς στην επιστημονική θεωρία. Ως εκ τούτου, η υπάρχουσα σχετική βιβλιογραφία είναι πενιχρή και περιορισμένη, κάτι που κατά συνέπεια δυσχεραίνει και την παρούσα ερευνητική προσπάθεια. Η συγκεκριμένη εργασία είναι δευτερογενής-βιβλιογραφική και εξετάζει τα πορίσματα των θεωρητικών ερευνών, επιχειρώντας παράλληλα μία κριτική προσέγγιση των ευρημάτων των πρωτογενών ερευνών στην ίδια θεματική, εστιάζοντας στις μεθοδολογικές παραμέτρους που ενδέχεται να επηρεάζουν την εγκυρότητα και την αξιοπιστία τους.

Επιπροσθέτως, αξίζει να σημειωθεί ότι η επιρροή της θρησκείας στην κοινωνία συνιστά μία ιδιόμορφη μεταβλητή που παρουσιάζει μεγάλες δυσκολίες ως προς τη μέτρηση της. Η παρούσα έρευνα χρησιμοποιεί ως αντιπροσωπευτικούς εν δείκτες της επιρροής της θρησκείας στην κοινωνία τη νομική θέση του θεσμού της Εκκλησίας στις εξεταζόμενες χώρες, καθώς και τα ευρήματα ερευνών που εξετάζουν τα ποσοστά των πολιτών που ασπάζονται τη θρησκεία σε κάθε χώρα, αλλά και τις απόψεις της κοινωνίας για το ρόλο της Εκκλησίας.

Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

Η θέση των γυναικών σε ανώτατες θέσεις στον εργασιακό τομέα, σε παγκόσμιο επίπεδο, είναι μία δύσκολη υπόθεση, όπως άλλωστε φαίνεται και από κάποια παραδείγματα. Για παράδειγμα, το 2005, στο περιοδικό Fortune, σύμφωνα με τη Δαμουλιάνου (2005), αναφέρεται ότι οι γυναίκες καταλαμβάνουν ένα ποσοστό της τάξεως του 14% όσον αφορά τις διευθυντικές θέσεις, ενώ στον FTSE 100 το 10%. Στην πραγματικότητα, μόλις ένα ποσοστό της τάξεως του 8% των μεγάλων εταιρειών στην ΕΕ έχουν γυναίκες μέλη στα διοικητικά τους συμβούλια και μόλις 5% είναι γυναίκες σε ανώτατες θέσεις. Κάτι που υποδηλώνει ότι ένα δυσοίωνα μέλλον για τις προαγωγές γυναικών στο μέλλον στις ανώτατες διευθυντικές θέσεις. Ένα ανάλογο παράδειγμα επισημαίνεται και για τις Η.Π.Α, όπου πάλι σύμφωνα με το Fortune στην Αμερική, το 2001, οι γυναίκες είχαν ένα ποσοστό της τάξεως του 12,4% στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών. (Δαμουλιάνου, 2005).

Επίσης, όπως καταγράφηκε, ένα ποσοστό της τάξεως του 37% των γυναικών βγαίνουν οικειοθελώς από την ιεραρχική πυραμίδα μιας εταιρείας, επιλέγοντας να φτιάξουν τις δικές τους εταιρείες. Όσον αφορά στην Ελλάδα, η εκπροσώπηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις σε εταιρείες είναι αρκετά χαμηλό, όπως για παράδειγμα σε επαγγέλματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση και όχι μόνο. Για παράδειγμα, όσον αφορά τη γυναικεία παρουσία σε γυναικείες που κατέχουν πανεπιστημιακούς τίτλους ερευνητή, σε έρευνες που έγιναν σε 228 τμήματα σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, διαπιστώθηκε ότι η θέση της γυναίκας σε αυτές τις θέσεις ήταν εξαιρετικά περιορισμένες, όπως στα όργανα των πανεπιστημίων, στις υψηλές βαθμίδες του επαγγέλματος. (Δαμουλιάνου, 2005).

Όσον αφορά το ποσοστό συμμετοχής σε θέσεις διοίκησης (όπως διοικητικά συμβούλια) των γυναικών, ο δείκτης World Gender Gap 2020 παρουσιάστηκε στο World Economic Forum, για θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες, με σκοπό να καταλάβει το κοινό σε παγκόσμιο επίπεδο σε τι αναφέρεται το χάσμα που υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέσεις διοίκησης, αλλά και για να αναδειχθούν θέματα που αφορούν ευκαιρίες και η σημασία που θα έχει η μείωση αυτού του χάσματος. Στον δείκτη αυτόν, η χώρα μας βρίσκεται στο 11,3% κατέχοντας την τελευταία θέση στη Δ. Ευρώπη, ενώ στις πρώτες θέσεις είναι η Γαλλία με ένα ποσοστό που φτάνει το 43,6% καθώς και η Ισλανδία (με 43%).

Ωστόσο αξίζει να αναφερθεί ότι αν και οι γυναίκες σε πολλές χώρες της ΕΕ αποτελούν πάνω από το μισό του συνολικού πληθυσμού, παρ' όλα αυτά δεν έχουν την ευθύνη ή την εξουσία στην ιεραρχία εταιρειών ή δεν έχουν την ευκαιρία για επαγγελματική ή και κοινωνική ανέλιξη.

Οι λόγοι είναι πολλοί και γνωστοί, όπως οι συνθήκες ζωής, οι ανάγκες και οι υποχρεώσεις προς την οικογένεια και ο παλιός τρόπος ζωής, που ακόμη επηρεάζει κάποια κράτη. Όλα αυτά είναι βασικά εμπόδια, που κρατούν τις γυναίκες σε αρκετή απόσταση από θέσεις εξουσίας ή ευθύνης. Όμως, είναι επίσης βασικό να αναφέρουμε ότι αρκετοί διεθνείς οργανισμοί αλλά και κράτη μεμονωμένα κάνουν σημαντικές προσπάθειες, με ανάλογες στρατηγικές και προγράμματα, ώστε να απελευθερώσουν τη δύναμη των γυναικών. (Πρωτονοτάριου, 2020)

Όσον αφορά υψηλές θέσεις στην κυβέρνηση, επίσης η Ελλάδα έχει χαμηλό ποσοστό, αν και τα τελευταία χρόνια δείχνει να υπάρχει κάποια μικρή αλλαγή. Για ανάλυση στοιχείων το 2000, όπως αναφέρει η Δαμουλιάνου (2005), η εκπροσώπηση των γυναικών στο Κοινοβούλιο ήταν στο 9%, στο υπουργικό συμβούλιο 5% και σε θέσεις υφυπουργών 7%. Ο ρόλος των γυναικών κι αυτό διότι οι κοινωνίες μεταβάλλονται και εξελίσσονται. Σύμφωνα με τους Λυμπεράκη και Μουρίκη (2003) σημαντικό ρόλο όσον αφορά στις γυναίκες παίζουν οι στρατηγικές καριέρας, η ηλικία και η ύπαρξη ή μη παιδιών. Οι οικονομικές πιέσεις από τον πληθωρισμό, η επιρροή του γυναικείου κινήματος και η ψυχολογική επιρροή της ανάγκης να έχουν έναν καλύτερο ρόλο και συμμετοχή στην κοινωνία, αλλά και να είναι ανεξάρτητες τους ωθεί να κυνηγήσουν καριέρα ή εκπαίδευση ή να συμμετάσχουν ευρύτερα στην κοινωνία. Πρέπει να σημειωθεί ότι ένας μεγάλος αριθμός γυναικών εργάζονται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, από τις οποίες υπάρχουν και πολλές γυναίκες που θέλουν να κατακτήσουν ακόμη καλύτερες θέσεις σε σχέση με τους άντρες. (Λυμπεράκη και Μουρίκη, 2003).

Η Δαμουλιάνου επισημαίνει ότι παρατηρείται μια μεγάλη αύξηση του αριθμού των νέων γυναικών σε πεδία που θεωρούνταν ανδροκρατούμενα τις προηγούμενες δεκαετίες, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της διοίκησης επιχειρήσεων. Ακόμα, αποτελέσματα ερευνών φανερώνουν ότι οι γυναίκες μάλιστα δέχονται ακόμη και στις μέρες μας μεγαλύτερες πιέσεις στο χώρο της εργασίας τους γενικότερα σε σχέση με τους άνδρες, κι αυτό κυρίως διότι η ένταξη όλου και περισσότερων γυναικών σε θέσεις διοίκησης αποτελεί μειοψηφία, που υποβάλλεται σε ανδροκρατούμενες λήψεις αποφάσεων και ανάλογες πολιτικές. Κι αυτό είναι

ιδιαίτερα σημαντικό επειδή οι γυναίκες που καταλαμβάνουν τέτοιες θέσεις, τις περισσότερες φορές αντιμετωπίζουν διάφορες πιέσεις που τους δημιουργούν προβλήματα στην ανέλιξή τους. (Ντερμανάκης, 2004).

Κατά συνέπεια, είναι εμφανές ότι υπάρχει ένα μεγάλο χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ακόμη και στις μέρες μας που οι κοινωνίες έχουν μεταβληθεί αρκετά σε διάφορους τομείς. Χαρακτηριστικά να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με το ETUC (2012), η εργασία των γυναικών τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί, όμως κυρίως σε πιο «γυναικεία» επαγγέλματα. Επίσης, συνήθως οι γυναίκες απασχολούνται σε επαγγέλματα που είναι πιο προσιτά για το λεγόμενο γυναικείο φύλο, όπως σε εργασίες ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης κ.λπ. Δεν είναι τυχαίο, άλλωστε, το γεγονός ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν ένα ποσοστό της τάξεως του 75% στην απασχόληση μερικής εργασίας.

Ένας άλλος παράγοντας είναι οι επιπτώσεις της γονεϊκότητας, ένα στοιχείο που επίσης υποδηλώνει σαφείς και μεγάλες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Όσον αφορά τις γυναίκες που έχουν να μεγαλώσουν παιδιά ένα ποσοστό που φτάνει το 65,5% αυτών εργάζονται, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους άντρες φτάνει στο 90,3%. Επίσης, όπως επισημαίνεται, οι γυναίκες αμοίβονται πολύ λιγότερο από τους άντρες. Χαρακτηριστικά να αναφέρουμε ότι πάνω από το ποσοστό του 70% των χαμηλόμισθων ατόμων είναι γυναίκες στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, ενώ το 17% ζει με μεγάλες οικονομικές δυσκολίες σε αντιστοίχιση με το 15% των ανδρών. (ETUC, 2012)

Στη χώρα μας, η πραγματικότητα είναι ότι η οικονομική κρίση και η λιτότητα που ακολούθησε επηρέασε αρκετά και τα δύο φύλα όσον αφορά θέματα εργασίας και απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, όπως τονίζει η Kambouri (2013), τα ποσοστά στο χώρο της εργασίας γυναικών που βρίσκονται σε μεγαλύτερες ηλικίες έχουν μειωθεί αρκετά, για διάφορους λόγους, όπως συνταξιοδοτικά θέματα, τα οποία κυρίως προωθήθηκαν μέσω από οικονομικά προγράμματα του κράτους. Ωστόσο, είναι βασικό επίσης να αναφερθεί ότι αν και η συμμετοχή των αντρών σημείωσε ταχεία μείωση, παρ' όλα αυτά η μεγαλύτερη μείωση σημειώνεται στο ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης. Κι αυτό διότι η αλήθεια είναι ότι στη χώρα μας υπάρχουν τομείς που θεωρούνται καθαρά «ανδροκρατούμενοι, όπως οι οικοδομές. Όμως, ο δημόσιος τομέας δεν έχει επηρεαστεί και πάρα πολύ, αν και η πραγματικότητα είναι ότι υπήρξε σημαντική μείωση της

εργασίας των γυναικών στο δημόσιο λόγω θέματα πρόωρης συνταξιοδότησης, περικοπές μισθών και άλλα. (Kambouri, 2013)

Σύμφωνα με μελέτη που διενεργήθηκε το 2014, για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, από τους Miani & Hoorens (2014), για γονείς με παιδιά και εργασία, διαπιστώθηκε ότι τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών υστερούν σημαντικά έναντι των ποσοστών των ανδρών, παρά τη σχετική μείωση που σημειώθηκε λόγω της κρίσης και για τους άντρες. Πιο αναλυτικά, όσον αφορά τις γυναίκες που έχουν παιδιά, αυτές είναι πιο πιθανό να προτιμούν να μένουν σπίτι και να μεγαλώνουν τα παιδιά τους σε σύγκριση με τους άνδρες. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι η σχέση μεταξύ γονικότητας και απασχόλησης στην εργασία είναι αρκετά διαφορετική μεταξύ γυναικών και ανδρών. Κι αυτό διότι συνήθως οι πατέρες έχουν περισσότερες πιθανότητες να εργάζονται, ενώ από την άλλη οι μητέρες προτιμούν να μεγαλώνουν τα παιδιά τους. Επίσης, πρέπει να σημειωθεί ότι σε όλες τις χώρες της ΕΕ, το ποσοστό των ατόμων που εργάζονται με μερική απασχόληση, που δεν είναι γονείς, είναι πολύ υψηλότερο για τις γυναίκες. (Miani & Hoorens, 2014)

Από την επισκόπηση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των φύλων/EIGE (2013) προκύπτει ότι αν και προωθούνται αρκετά μέτρα και ανάλογες πολιτικές για την ισότητα των δύο φύλων στα ευρωπαϊκά κράτη, παρ' όλα αυτά οι γυναίκες είναι αυτές που τις περισσότερες φορές (σε σχέση με τους άντρες) επιλέγουν να μένουν σπίτι και να φροντίζουν τα παιδιά, τους γονείς και ηλικιωμένους. Επισημαίνεται ότι σε χώρες της ΕΕ, όπως και η Ελλάδα και η Γαλλία, οι γυναίκες μεταξύ ηλικιών 25 και 44 προτιμούν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στο σπίτι ή στα παιδιά ή σε ηλικιωμένους γονείς.

Όπως τονίζουν οι Καραμεσίνη, Σκόμπα και Χατζηβαρνάβα (2016), τα διάφορα μέτρα συμφιλίωσης εργασιακής και ιδιωτικής ζωής ότι παρά τα διάφορα μέτρα και στρατηγικές που έχουν ληφθεί τα τελευταία χρόνια, είτε σε εθνικό είτε σε ευρωπαϊκό επίπεδο, υπάρχουν βασικές ανισότητες στα δύο φύλλα κυρίως όσον αφορά τις ώρες που απασχολούνται στην εργασία και τις αμοιβές που παίρνουν. Το μοντέλο που έχει επιδιωχθεί (π.χ., του λεγόμενου διπλού κουβαλητή) δεν έχει επιτευχθεί ακόμη, κι αυτό διότι όπως επισημαίνεται οι στρατηγικές που ακολουθήθηκαν δεν μπόρεσαν να αντιμετωπίσουν με τον κατάλληλο τρόπο το θέμα της φροντίδας εξαρτώμενων

μελών (π.χ., παιδιών, ηλικιωμένων κ.λπ.), αλλά και να επιφέρουν κάποια βασική αλλαγή για την ενεργό συμμετοχή των ανδρών στο σπίτι, στα παιδιά κ.λπ.

Οι πολιτικές αυτές, όπως χαρακτηριστικά επισημαίνουν οι Καραμεσίνη, Σκόμπα και Χατζηβαρνάβα (2016), όσο πιο ελλιπείς είναι τόσο περισσότερο αυξάνουν τις ανισότητες στην εργασία και σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες πρέπει να επιλέξουν αν προτιμούν την εργασία ή το σπίτι. Το αποτέλεσμα των ερευνών τους έδειξε ότι στην Ελλάδα συγκεκριμένα ακόμη και σήμερα υπάρχει ένα άτυπο θα λέγαμε σύστημα οικογενειακής υποστήριξης και αλληλεγγύης, που ως κάποιο βαθμό συμπληρώνει ή και καλύπτει διάφορες ανάγκες. (Καραμεσίνη, Σκόμπα και Χατζηβαρνάβα, 2016)

Βέβαια, όπως διευκρινίζει ο Sandberg (2013), για αρκετούς άντρες ισχύει η εκδοχή ότι μπορούν να συνδυάσουν οικογένεια και καριέρα, ενώ για τις γυναίκες στις περισσότερες περιπτώσεις ο συνδυασμός αυτός είναι πολύ δύσκολος έως και ακατόρθωτος. Κι αυτό διότι «βομβαρδίζονται» από πολλά ΜΜΕ ότι πρέπει να επιλέξουν μεταξύ καριέρας και οικογένειας, διότι ειδικά όταν καταλαμβάνουν υψηλές θέσεις εργασίας είναι πολύ δύσκολο να τα καταφέρουν και σε αυτές τις περιπτώσεις καταλήγουν να είναι δυστυχημένες ή εξουθενωμένες. (Sandberg, 2013)

Στη σύγχρονη εποχή, όπως αναφέρουν ο Βακόλας και ο Νικολάου (2012), σχεδόν σε όλες τις σύγχρονες χώρες του κόσμου, που υπάρχει ανάπτυξη, υπάρχει ακόμη σημαντικό χάσμα μεταξύ της αντιπροσώπευσης των γυναικών στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό και στην αντιπροσώπευσή τους σε θέσεις διοίκησης. Για παράδειγμα, στην Ευρώπη το 44% του ανθρώπινου δυναμικού μόλις το 15% ηγείται μιας μεγάλης θέσης, όσον αφορά στις γυναίκες. Αντίστοιχα, στις Ηνωμένες πολιτείες της Αμερικής, το 50% των 1.000 καλύτερων εταιρειών, δεν απασχολεί γυναίκες στις υψηλότερες θέσεις ιεραρχίας των εταιρειών. Κατά συνέπεια, γίνεται αντιληπτό ότι υπάρχει μία στατικότητα, ή ένα θα λέγαμε αόρατο όριο, που εμποδίζει τις γυναίκες να φτάσουν ή και να κατακτήσουν πολύ υψηλές θέσεις στη διοίκηση μιας εταιρείας. (Βακόλας και Νικολάου, 2012)

Η «γυάλινη οροφή» παραπέμπει στα αίτια εκείνα που «φρενάρουν» την επαγγελματική εξέλιξη της γυναίκας και την περιορίζουν σε κατώτερα διοικητικά καθήκοντα. Κάτι που

αναμφίβολα έχει και ανάλογο αντίκτυπο στις μισθολογικές απολαβές τους, κι αυτό διότι δεν νοείται μια γυναίκα να κερδίζει περισσότερα χρήματα απ' ό,τι ένας άντρας. Κάτι τέτοιο θα άλλαζε ολοκληρωτικά την ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων και θα αναμόχλευε τον ρου της ιστορίας, που θέλει το αντρικό πρότυπο ως «κουβαλητή και προστάτη», ενώ η γυναίκα είναι καλύτερα να μένει στο σπίτι. Όμως, πρέπει να αναφερθεί ότι ακόμη και στα λεγόμενα παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα παρατηρείται η συγκεκριμένη τάση. Για παράδειγμα, στην εκπαίδευση, οι γυναίκες κατά βάση διδάσκουν, ενώ οι άντρες, είναι επιφορτισμένοι με την οργάνωση και τον σχεδιασμό του σχολείου και του προγράμματος. (Ντερμανάκης, 2004).

Αυτό συμβαίνει ακόμα και στην περίπτωση, που οι γυναίκες έχουν καταφέρει να κατέχουν τίτλους μετεκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, κάτι που υποδεικνύει ότι έχουν τα προσόντα να αναλάβουν και περαιτέρω και πιο υψηλά καθήκοντα. Δεν είναι εύκολο να τοποθετηθεί μια γυναίκα μέσα σε μια δομή, που ήδη έχει κωδικοποιηθεί στη χώρα μας ως αντρική, διότι αυτό θα επιφέρει αλλαγές στον υφιστάμενο τρόπο εξουσίας και έρχεται σε «αντιπαράθεση» με τα παραδοσιακά πρότυπα. Για αυτό το λόγο κρίνεται αναγκαία μια αλλαγή στον τρόπο αντίληψης των πραγμάτων στη σημερινή εποχή, αλλά και απαιτείται μια πιο ίση κατανομή θέσεων στην ιεραρχία μιας επιχείρησης, η οποία θα πρέπει να γίνεται αντιληπτή ως αρετή και ικανότητα και προνόμιο των λίγων και των αντρών. Θα πρέπει, δηλαδή, κάθε επαγγελματίας να αξιολογείται σαν άτομο και σύμφωνα με τα πτυχία ή και τις γνώσεις και τις δυνατότητες που έχει και όχι με βάση το φύλο. (Ντερμανάκης, 2004).

Όμως, εκτός από το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», υπάρχει και το θέμα της λεγόμενης «απειλής του στερεότυπου». Για παράδειγμα, τα στερεότυπα φύλου που εισάγονται κατά την παιδική ηλικία, ενισχύονται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου και σε κάποιες περιπτώσεις διογκώνονται. Έτσι κάποιοι άντρες ενισχύουν την αυτοπεποίθησή τους μέσα από υποχρεώσεις, ενώ οι γυναίκες αισθάνονται αδύναμες, κάτι που τις περιορίζει σε πολλούς τομείς της ζωής και φυσικά και στην επαγγελματική του ανέλιξη και σταδιοδρομία.

Σύμφωνα με την Sandberg (2013), το πρόβλημα αυτό μπορεί να γίνει ακόμη χειρότερο, λόγω ψυχολογικών και κοινωνικών στερεοτύπων. Για παράδειγμα, μέλη μιας ομάδας, που μπορεί να παρατηρήσουν ένα αρνητικό στερεότυπο, ενδέχεται να το υιοθετήσουν ακόμη κι αν δεν συμφωνούν πλήρως με αυτό, για να αποτελούν κάτι διαφορετικό μέσα στην ομάδα – δηλαδή, την

εξαιρέση. Πρέπει να επισημανθεί ότι το στοιχείο αυτό, δηλαδή να ταυτίζεται κάποιος σε μια ομάδα, ακόμη κι αν έχει κάποιες διαφορετικές απόψεις ισχύει. Για παράδειγμα οι άντρες θεωρούνται καλύτεροι από τα κορίτσια στις θετικές επιστήμες, και η απειλή αυτού του στερότυπου αποθαρρύνει τα κορίτσια να ασχοληθούν με παρόμοια επαγγέλματα. (Sandberg, 2013)

Όσον αφορά το ζήτημα της χαμηλής συμμετοχής των γυναικών στην εκδήλωση ενδιαφέροντος για την κατάληψη θέσεων ηγεσίας, όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει η Μαράκη (2016) αυτό σχετίζεται με το γεγονός ότι οι γυναίκες δεν εκδηλώνει μεγάλη διάθεση ώστε να «κυνηγήσουν» υψηλά αξιώματα στον επαγγελματικό τομέα, κι αυτό κυρίως διότι έχουν φόβο και άγχος μήπως δεν τα καταφέρουν ή μήπως δεν μπορούν να συνδυάσουν σωστά το χρόνο τους μεταξύ οικογένειας και επαγγελματικής ανέλιξης. Αυτό υποδεικνύει ότι όταν υπάρχουν αρκετά εμπόδια για τις γυναίκες στην επαγγελματική τους πορεία και στη διεκδίκηση υψηλών θέσεων αυτό είναι ένα στοιχείο που αναμφίβολα καταπιέζει τις γυναίκες και τα όνειρά τους για ανέλιξη και κατά συνέπεια αποτελεί και στοιχείο αποκλεισμού τους από θέσεις ηγεσίας. Κάτι τέτοιο επιπλέον δημιουργεί και άλλα προβλήματα στις γυναίκες, όπως έλλειψη αυτοπεποίθησης, λόγω φόβου σύγκρουσης των ρόλων τους. (Μαράκη, 2016)

Σε κάποιες κοινωνίες, όπως και στην ελληνική υπάρχουν ακόμη προκαταλήψεις και στερεότυπα εις βάρος των γυναικών. Τέτοια εμπόδια υπάρχουν στα κριτήρια επιλογής για μια θέσης ευθύνης (που είναι εις βάρος των γυναικών γιατί προτιμούνται συνήθως άντρες) και σε αρκετές περιπτώσεις υπάρχει διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε «γυναικεία» και «ανδρικά». Βέβαια, υπάρχουν και κάποιες έρευνες σύμφωνα με τον Coleman (1994) που υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες που κατέχουν ηγετικές θέσεις σε εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι αρκετά αποτελεσματικές, αλλά και πιο δημοκρατικές από τους άντρες. Διαπιστώνεται, όπως επισημαίνει, ότι σε αυτές τις θέσεις οι άντρες τείνουν να είναι πιο επιθετικοί από τις γυναίκες. (Coleman, 1994)

Στη σύγχρονη πραγματικότητα, υφίσταται θα λέγαμε μια μειονεκτική εκπροσώπηση των γυναικών στον εργασιακό τομέα. Πιο συγκεκριμένα, η μειωμένη εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες θέσεις εξουσίας στην εργασία αποτελεί ένα από τα πιο βασικά στοιχεία ανισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών. Έτσι, ενώ οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 50% των εργαζομένων σε όλο τον κόσμο και πιο συγκεκριμένα στις πιο ανεπτυγμένες χώρες, ωστόσο μόνο ένα ποσοστό

της τάξεως του 5% των γυναικών κατέχει θέσεις εξουσίας στην εργασία. ποσοστό μικρότερο του 5% των ανώτερων διευθυντικών θέσεων.

Σύμφωνα με το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας αν και η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις των επιχειρήσεων είναι αρκετά χαμηλή, τα δεδομένα δείχνουν ότι οι γυναίκες διαθέτουν τα ανάλογα προσόντα αλλά και τη μόρφωση και την κατάρτιση που χρειάζεται για τέτοιες θέσεις. Κατά συνέπεια, γίνεται αντιληπτό ότι το φαινόμενο της γυάλινης οροφής ενέχει μία σειρά από εμπόδια, προκαταλήψεις και στερεότυπα, που δεν αφήνουν πολλά περιθώρια για την ανέλιξη των γυναικών σε μεγαλύτερες και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις στον εργασιακό τομέα. Έτσι και οι προσδοκίες των κοινωνιών σχετικά με τους ρόλους ανδρών και γυναικών έχουν ως αποτέλεσμα σημαντικές επιπτώσεις για τη λειτουργία και τη σωστή διαχείριση εταιρειών. (Μουσούρου, 1985).

Η παρουσία των γυναικών, δηλαδή, δεν δείχνει υψηλό ποσοστό σε θέσεις εξουσία κι έτσι η αποδυναμωμένη παρουσία τους ιδιαίτερα σε μεγάλες επιχειρήσεις και οργανισμούς αποτελεί μια πραγματικότητα που τις αποκλείει από υψηλόβαθμες θέσεις. Σύμφωνα με τη Μελέτη (2012), οι διαφορές αυτές που υπάρχουν στο χώρο εργασίας μεταξύ αντρών και γυναικών επιβεβαιώνουν ότι είναι απαραίτητο να σταματήσουν αυτού του είδους οι φραγμοί για τις γυναίκες, ώστε να έχουν ίσες ευκαιρίες για συμμετοχή. Για να γίνει αυτό, ωστόσο, όπως τονίζει, είναι βασικό η εκάστοτε κοινωνία να καταπολεμήσει παραδοσιακές και αναχρονιστικές αντιλήψεις και στερεότυπα πάνω σε αυτό το θέμα, ώστε να εξασφαλιστεί η ίση συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις εξουσίας. Παράλληλα, πρέπει να γίνουν τροποποιήσεις και σε διάφορα άλλα μέτρα που ισχύουν, όπως και στις μισθολογικές απολαβές που αφορούν στα δύο φύλα. Κι αυτό διότι η άνιση αμοιβή μεταξύ των δύο φύλων αποτελεί μία ακόμη διάκριση ακόμη και στις ηγετικές θέσεις εργασίας. (Μελέτη, 2012)

Ακόμη, ένας άλλος παράγοντες που ισχύει στη διαφορά των απολαβών είναι η προϋπηρεσία των δύο φύλων στην εργασία. Για να μικρύνει η διαφορά αυτή είναι βασικό να υπάρξει διευκόλυνση των γυναικών, ώστε να μην χρειάζεται να διακόπτουν την εργασία τους και να επανεντάσσονται στον επαγγελματικό τους τομέα χωρίς να υπάρχουν αλλαγές στους όρους και αλλοίωση του μισθού τους. (European Commission, 2014)

Η άποψη πως οι γυναίκες εργαζόμενες είναι περισσότερο αφοσιωμένες στην οικογένεια ή στα παιδιά και στο σπίτι τους παρά στην εργασία, ουσιαστικά τις μειώνει απέναντι στους εργοδότες τους, με αποτέλεσμα οι εργοδότες να πιστεύουν ότι οι γυναίκες δεν θα αφιερώνουν πολύ χρόνο στην εργασία τους ή θα αποσπάται περισσότερο η προσοχή τους κι έτσι συνήθως προτιμούν άντρες για μεγάλες θέσεις. Όλα αυτά τα θέματα προκαλούν μεγάλο άγχος στις γυναίκες και τις αποπροσανατολίζουν, με αποτέλεσμα να είναι αρκετά μπερδεμένες και να μη ξέρουν πώς μπορούν να διαχειριστούν τα θέματα αυτά.

Σύμφωνα με τον Morrison και συνεργάτες (1987), οι γυναίκες πολλές φορές από το άγχος χάνουν και την αυτοπεποίθησή τους και γίνονται πιο επιχυλακτικές όταν αναζητούν θέσεις εργασίας. Πιο αναλυτικά, εκτιμάται ότι κατά μέσο όρο οι γυναίκες υστερούν στο να αναλάβουν θέσεις ηγεσίας κατά περίπου 3 χρόνια σε σύγκριση με τους άνδρες, που νιώθουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη και είναι πιο σίγουροι για τα προσόντα τους. (Morrison et al., 1987)

Για τις γυναίκες, δηλαδή, υπάρχουν ακόμη αρκετές διαφορές στον επαγγελματικό τομέα, που σχετίζονται με υψηλές θέσεις, ρατσισμό, αλλά και σημαντικές μισθολογικές διαφορές. Η απόκλιση των αποδοχών που υπάρχουν μεταξύ των δύο πλευρών καθώς και το γενικότερο κλίμα αμφισβήτησης έναντι των γυναικών σε σχέση με τα προσόντα τους αποτελεί ένα βασικό φαινόμενο για πολλές γυναίκες. Φαίνεται δηλαδή ότι ακόμη και σήμερα, ο παράγοντας «φύλο» παίζει σημαντικό ρόλο, που συνεχίζει να επηρεάζει επιλογές επιχειρηματιών και άλλων. (Καραμεσίνη κ.ά., 2016)

Ωστόσο πρέπει να αναφερθεί ότι έχουν γίνει και αρκετά βήματα για την καλύτερη αντιμετώπιση των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Το 2012, σε έκθεση της ΕΕ, δημοσιεύθηκε ότι η αντιπρόεδρος της Επιτροπής κάλεσε οργανισμούς και επιχειρήσει για να ενταχθούν περισσότερες γυναίκες σε εταιρείες, σε θέσεις διοικητικές, όπως τα διοικητικά συμβούλια. Στην έκθεση αυτή επισημάνθηκε ότι οι γυναίκες κατέχουν ένα ποσοστό της τάξεως του 13,7% σε διοικητικά συμβούλια σε χώρες της ΕΕ, ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό είναι πολύ μικρότερο και ανέρχεται στο 7,4%. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι κάποιες χώρες της ΕΕ, όπως η Ιταλία, η Γαλλία, η Ισπανία και άλλες έχουν υιοθετήσει μία σειρά από μέτρα και καλύτερη εξισορρόπηση μεταξύ αντρών και γυναικών σε διοικητικές θέσεις εταιρειών.

Έτσι κάποιες εταιρείες άρχισαν να προσανατολίζονται προς αυτό το μοντέλο. Για παράδειγμα, η Ernst & Young, όπως αναφέρει η Μελέτη (2012) μελετώντας 290 μεγάλες εταιρείες, έφτασε στο αποτέλεσμα ότι μία τουλάχιστον γυναίκα να υπάρχει σε ΔΣ εταιρειών μπορεί να βοηθήσει σημαντικά τις εταιρείες αυτές να αναπτυχθούν. Δηλαδή, τα συμπεράσματα έδειξαν ότι η παρουσία περισσότερων γυναικών σε θέσεις εξουσίας συμβάλει σε καλύτερες επιδόσεις των εταιρειών (Μελέτη, 2012).

Μεθοδολογία

Η παρούσα εργασία είναι ανασκοπική και βασίζεται στη μελέτη της βιβλιογραφίας. Πιο συγκεκριμένα, θα μελετηθεί ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία, ενώ θα αναζητηθεί, μέσω του διαδικτύου, αρθρογραφία, δημοσιευμένη σε έγκυρα επιστημονικά περιοδικά. Πιο αναλυτικά, για την αναζήτηση της αρθρογραφίας επιλέχθηκαν διαδικτυακοί ιστότοποι στους οποίους δημοσιεύονται έγκυρα άρθρα και παρέχουν την αναγκαία αξιοπιστία. Πιο συγκεκριμένα, η αναζήτηση πραγματοποιήθηκε στις βάσεις academia και google scholar στην αγγλική γλώσσα. Οι λέξεις-κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν ήταν positions of responsibility, stereotypes, employed women, feminist movement, female leadership, women in management women and work, sex differences και sexual harassment, women employment in France. Η αναζήτηση της βιβλιογραφίας και η γενικότερη έρευνα διήρκεσε περίπου ένα μήνα, καθώς αρχικά επιλέχθηκε ένας μεγάλος αριθμός άρθρων και, στη συνέχεια, αξιολογήθηκαν με στόχο να επιλεγούν τα πιο σημαντικά. Η επιλογή της κατάλληλης βιβλιογραφίας αποτέλεσε την πλέον σημαντική παράμετρο για την εκπόνηση της εργασίας, καθώς ο βασικός στόχος ήταν να παρουσιαστεί σφαιρικά το υπό εξέταση θέμα.

Παράλληλα, ως ερευνητικό εργαλείο επιλέχθηκε η ποιοτική έρευνα και, συγκεκριμένα, η μελέτη περίπτωσης. Πιο αναλυτικά, η ποιοτική έρευνα επιτρέπει την άντληση δεδομένων, απαντώντας σε ερωτήματα, τα οποία αφορούν στις αιτίες και τους τρόπους διαχείρισης μιας κατάστασης. Έτσι, μέσω της ποιοτικής έρευνας επιδιώκεται να προσδιοριστούν οι σχέσεις, οι οποίες καθορίζουν τις μεταβλητές του ζητήματος, μέσω μιας ευέλικτης διαδικασίας, η οποία στοχεύει στην ολόπλευρη κατανόηση του υπό εξέταση θέματος, μέσα από την καταγραφή απόψεων ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος.

Κάτω από αυτό το πρίσμα, στην ποιοτική έρευνα δεν πραγματοποιούνται στατιστικές και ποσοτικές αναλύσεις, αλλά, ως κατεξοχήν, διαγνωστική μεθοδολογία, σχετίζεται με την διερεύνηση των αιτιών, οι οποίες ευθύνονται για συγκεκριμένες συμπεριφορές. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης εργασίας, η μελέτη περίπτωσης αφορά στην Γαλλία, η οποία αποτελεί τη γενέτειρα του φεμινισμού και το χαρακτηριστικότερο παράδειγμα χώρας, με απολυτό διαχωρισμό της εκκλησίας και του κράτους. Περαιτέρω, τα μεγάλα ποσοστά των αθρήσκων Γάλλων πολιτών αντανακλούν ακριβώς αυτή τη νοοτροπία που επικρατεί στη Γαλλία και, όπως αποδείχθηκε, έχουν

σημαντικό αντίκτυπο στην διαμόρφωση των αντιλήψεων της γαλλικής κοινωνίας όσον αφορά στην «ετοιμότητά» της να αποδεχθεί τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης. Η παρούσα περίπτωση θα εξεταστεί σε αντιπαραβολή με την επικρατούσα κατάσταση στην Ελλάδα.

Αποτελέσματα

Το νομοθετικό πλαίσιο για την απασχόληση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις Ευρωπαϊκές χώρες: Συγκριτικός περίπλους

Η ανάγκη να επιτευχθεί η δίκαιη «αντιπροσώπευση» των γυναικών σε θέσεις ευθύνης προκύπτει από την αρχή της ισότιμης μεταχείρισης των δύο φύλων. Πιο συγκεκριμένα, η ίση μεταχείριση απαιτεί την αντιμετώπιση παρόμοιων (ανάλογων) καταστάσεων με τον ίδιο τρόπο, καθώς και των διαφορετικών καταστάσεων με διαφορετικό τρόπο, απαγορεύοντας τις άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις (Watson, 1995). Περαιτέρω, η ίση μεταχείριση περιλαμβάνει πρωτίστως και την παροχή ίσων ευκαιριών όσον αφορά την κατάληψη θέσεων ευθύνης από τις γυναίκες, δηλαδή την παροχή και στα δύο φύλα των ίδιων ευκαιριών για να επιτύχουν αυτό που επιθυμούν.

Επομένως, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων περιλαμβάνει τόσο την ισότητα αναφορικά με τις παρεχόμενες ευκαιρίες για κατάληψη θέσεων ευθύνης, όσο και την ίση μεταχείριση των δύο φύλων στις διευθυντικές θέσεις (απολαβές, καθήκοντα, δικαιώματα). Νομική έκφραση των συγκεκριμένων ιδεών αποτελεί η «Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» η οποία αποβλέπει στην εξασφάλιση την εξασφάλιση της ισότητας των γυναικών αναφορικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες¹. Εξάλλου, η επαγγελματική ανέλιξη αποτελεί ειδικότερη έκφανση των αξιών της ισότητας, της αξιοκρατίας, καθώς και της ελευθερίας της προσωπικότητας, ενώ η επίτευξη της ισότητας των φύλων, αποτελεί βασικό στόχο των Ηνωμένων Εθνών.

Πολλές χώρες επέλεξαν να ενσωματώσουν αυτή την αρχή, είτε στο σύνταγμα τους είτε στο εσωτερικό τους δίκαιο με συγκεκριμένα νομοθετήματα. Επί παραδείγματι, ο Καναδικός Χάρτης Δικαιωμάτων και Ελευθεριών εγγυάται το δικαίωμα ισότητας των δύο φύλων, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο έχει ήδη θεσπιστεί από το 2010 ο Νόμος Περί Ισότητας των δύο Φύλων, ο οποίος απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου. Τέλος, στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο Νόμος «Περί

¹ Πρβλ. «Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women», Διαθέσιμη στην ιστοσελίδα των Ηνωμένων Εθνών

πολιτικών δικαιωμάτων» του 1964 απαγορεύει τις διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων λόγω φύλου.

Ήδη, από το 2006, η Νορβηγική κυβέρνηση εισήγαγε την προαναφερθείσα νομοθεσία για την καταπολέμηση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων, κατά την οποία είναι υποχρεωτικό για τις δημόσιες επιχειρήσεις τουλάχιστον το 40% του διοικητικού τους συμβουλίου να απαρτίζεται από γυναίκες, με χρόνια εκκίνησης ισχύος της νομοθεσίας το 2008. Μάλιστα, η μη τήρηση της συγκεκριμένης νομοθεσίας προέβλεπε αρκετά αυστηρά διοικητικά πρόστιμα που προέβλεπαν ακόμη και το κλείσιμο (αφαίρεση άδειας λειτουργίας) των επιχειρήσεων που δεν συμμορφώνονταν με τις συγκεκριμένες διατάξεις. Τα αποτελέσματα εφαρμογής της συγκεκριμένης νομοθεσίας ήταν εντυπωσιακά, καθώς ήδη από το 2009 το ποσοστό των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων ανέρχεται σε ποσοστό 36-40% (UK: Department for Business, 2011).

Η Ισλανδία και η Ισπανία εισήγαγαν αντίστοιχη νομοθεσία που προβλέπει την υποχρεωτική απασχόληση γυναικών σε διοικητικά συμβούλια σε ποσοστό 40% στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες. Επιπροσθέτως, η Φιλανδία προβλέπει με νόμο ότι το 40% των διευθυντικών θέσεων πρέπει να καταλαμβάνεται από γυναίκες σε κρατικές επιχειρήσεις, ενώ το νομοθετικό πλαίσιο της Ολλανδίας προβλέπει ότι οι δημόσιες επιχειρήσεις με περισσότερους από 250 υπαλλήλους οφείλουν να απασχολούν γυναίκες στα διοικητικά τους συμβούλια σε ποσοστό τουλάχιστον 30%.

Στη Γαλλία, το 2011, ψηφίστηκε νομοσχέδιο το οποίο προέβλεπε αντίστοιχες υποχρεώσεις για τις εταιρείες, που λειτουργούν σε αυτή χώρα σε ποσοστό επίσης 40%, με έτος εφαρμογής από το 2016 και μετά. Η συγκεκριμένη νομοθεσία quota προβλέφθηκε να εφαρμοστεί σε δύο προγράμματα, δηλαδή ξεχωριστά για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις και χωριστά για της δημόσιες επιχειρήσεις. Μάλιστα, ο γαλλικός νόμος προέβλεπε εφαρμογή του από τις επιχειρήσεις σε βάθος χρόνου με σταδιακή αύξηση του ποσοστού των απασχολούμενων γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

Ειδικότερα, οι δημόσιες επιχειρήσεις υποχρεώνονταν να απασχολούν γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις σε ποσοστό 20% μέσα στα επόμενα τρία χρόνια, και 40% μέσα στα επόμενα έξι χρόνια. Αντιστοίχως, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις είχαν χρονικό περιθώριο εννέα ετών για να πετύχουν το αντίστοιχο απαιτούμενο ποσοστό του 40%. Η Ιταλία απαιτεί με νόμο οι δημόσιες επιχειρήσεις να απασχολούν τουλάχιστον σε ποσοστό 34% γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις. Τέλος, το Βέλγιο ψήφισε νόμο με τον οποίο υποχρέωνε τις επιχειρήσεις να απασχολούν γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις σε ποσοστό 33% από το 2018².

Οι Ευρωπαϊκές χώρες παρουσιάζουν αξιοσημείωτες διαφορές όσον αφορά το ποσοστό «αντιπροσώπευσης» του γυναικείου φύλου στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, στις Σκανδιναβικές χώρες η Νορβηγία απασχολεί το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης (35,5%), ενώ η Φιλανδία έρχεται στη δεύτερη θέση με ποσοστό 29,9%. Στην τρίτη θέση βρίσκεται η Σουηδία με αντίστοιχο ποσοστό 28,8%, ενώ η Δανία απασχολεί γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις σε ποσοστό 21,9%. Επιπλέον, στη Γαλλία, ποσοστιαία, οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου, που απασχολούνται σε θέσεις ευθύνης, φτάνουν το 29,7%, στη Γερμανία στο 18,5%, στο Ηνωμένο Βασίλειο στο 22,8%, στην Ιρλανδία στο 10,3% και στην Πορτογαλία μόλις στο 7,9%³.

Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα

Το παρόν κεφάλαιο εμβαθύνει στη διερεύνηση της κατάστασης των γυναικών στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο υποκεφάλαιο εξετάζεται το γενικό πολιτισμικό πλαίσιο της Ελλάδας σε σχέση με τη θέση της γυναίκας στη χώρα μας, το δεύτερο υποκεφάλαιο αναλύει την πολιτική των ελληνικών κυβερνήσεων σε σχέση με την ισότητα των δύο φύλων, ενώ στο τρίτο υποκεφάλαιο παρατίθενται τα αποτελέσματα πρωτογενών ερευνών με ερευνητικό αντικείμενο τα ποσοστά των γυναικών που καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης στην Ελλάδα.

² Βλ. σχετικά το άρθρο 518 του Βελγικού Εταιρικού Κώδικα

³ Για τα συγκεκριμένα στατιστικά δεδομένα βλ. «Board Diversity Statistics», *Australian Institute of Company Directors*, 2018

Το πολιτισμικό πλαίσιο σχετικά με τη θέση της γυναίκας στην Ελλάδα

Ήδη από την εμφάνιση του φεμινιστικού κινήματος περί τα μέσα του 19ου αιώνα και τις αρχές του 20ού αιώνα, στην Μεγάλη Βρετανία και στις Η.Π.Α., ο φεμινισμός ξεκίνησε να επιφέρει ριζοσπαστικές μεταβολές στον κοινωνικοπολιτικό βίο της χώρας μας, με αποκορύφωμα το 1952, οπότε και κατοχυρώθηκε το δικαίωμα ψήφου για τις γυναίκες. Ωστόσο, οι συγκεκριμένες αλλαγές δεν πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα παρά μόνο μερικές δεκαετίες αργότερα, κυρίως με την ενσωμάτωση σημαντικών μεταρρυθμίσεων στο οικογενειακό δίκαιο το 1983. Περαιτέρω, υπογράφηκε από τη χώρα μας η Σύμβαση για την κατάργηση όλων των μορφών διάκρισης εις βάρος του γυναικείου φύλου, η οποία επικυρώθηκε με νόμο, το 1983.

Μολονότι στα μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδας, όπως για παράδειγμα στην Αθήνα, οι γυναίκες έχουν πιο αναβαθμισμένο κοινωνικό ρόλο, ενώ στην επαρχία υπάρχει έντονη προσκόλληση στο πατριαρχικό στοιχείο. Μία από τις βασικές πεποιθήσεις, που διατηρεί τη συγκεκριμένη κοινωνική δομή, είναι ότι οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου, εκ φύσεως, ασχολούνται με τις δραστηριότητες/καθήκοντα του σπιτιού, που θεωρούνται μάλιστα λιγότερο απαιτητικά καθήκοντα σε σχέση με τα αντίστοιχα του εργασιακού βίου στα οποία κυριαρχούν οι άνδρες.

Όπως είναι γνωστό, η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από την τεράστια επιρροή που ασκεί η ελληνορθόδοξη θρησκεία στις αντιλήψεις της ελληνικής κοινωνίας. Τεκμήρια της συγκεκριμένης άποψης αποτελούν κατά πρώτον το άρθρο 3 του ελληνικού συντάγματος το οποίο χαρακτηρίζει την ελληνορθόδοξη θρησκεία ως «επικρατούσα» στον ελληνικό χώρο, η αναγνώριση εκ μέρους της ελληνικής κοινωνίας της Εκκλησίας ως ενός θεσμού ιδιαίτερης σημασίας που οφείλει να παίρνει θέση σε ζητήματα της κοινωνικοπολιτικής ζωής⁴, αλλά και το υψηλό ποσοστό των Ελλήνων πολιτών που ασπάζεται τη συγκεκριμένη θρησκεία (90% σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα (Pew Research Center, 2017). Επιπροσθέτως, αξίζει να σημειωθεί πως η ανατολική ορθόδοξη θρησκεία είναι αρκετά συντηρητική όσον αφορά τις απόψεις για τις θέσεις των δύο φύλων.

⁴ Κάτι που αποδεικνύεται από την αδιαμαρτύρητη αποδοχή των συχνών παρεμβάσεων της Εκκλησίας σε ζητήματα προδήλως πολιτικού-κοσμικού χαρακτήρα όπως επί παραδείγματι το σύμφωνο συμβίωσης των ομοφυλοφίλων, το ζήτημα της αναγραφής του θρησκευόμενου στις ταυτότητες κτλ.

Η πολιτική των ελληνικών κυβερνήσεων για την ισότητα των δύο φύλων

Η πολιτική ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, στην Ελλάδα, αναπτύχθηκε τη δεκαετία του 1980 σε μια μοναδική ευνοϊκή συγκυρία, η οποία προκλήθηκε από τη μεταπολιτευτική ενίσχυση του γυναικείου κινήματος, τη συνταγματική επιταγή για αναθεώρηση του δικαίου ώστε να προσαρμοσθεί στην αρχή της ισότητας των δυο φύλων (1975), την ένταξη της Ελλάδας στην ΕΟΚ (1981) καθώς και την εκλογική εναλλαγή που οδήγησε στην πρώτη κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ (1981) με σημαντικό κοινωνικό κυβερνητικό πρόγραμμα. Σε αυτό το «πολιτικό παράθυρο» που άνοιξε για την ισότητα των φύλων οφείλεται η θέσπιση βασικών νόμων για την ισότητα και τα δικαιώματα των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου, άλλων λόγω της ένταξης στην Ε.Ε. και άλλων λόγω των πιέσεων του εγχώριου γυναικείου κινήματος. Την ίδια περίοδο δημιουργήθηκε και ο σχετικός εξειδικευμένος διοικητικός μηχανισμός, δηλαδή η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) και το Κέντρο Έρευνας Θεμάτων Ισότητας (ΚΕΘΙ). Ακολούθησαν αργότερα η Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής της ΓΓΙΦ (2007) και ο Κύκλος Ισότητας των Φύλων του Συνηγόρου του Πολίτη (2010).

Η εξέλιξη του γυναικείου και φεμινιστικού κινήματος κατά την περίοδο της μεταπολίτευσης ήταν πολύ σπουδαία για τα αιτήματα που σχετίζονταν με τους τομείς προτεραιοποίησης της ριζοσπαστικής τάσης των οργανώσεων και των ομάδων (αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου-1983, νόμος για τον βιασμό-1984 κ.ά.), αλλά και τα πεδία προτεραιότητας της θεσμικής τάσης (το Σύνταγμα-1975, οι αγώνες για το δικαίωμα να συμμετέχουν ισότιμα στην πολιτική από το 1989 κ.ά.). Είναι, λοιπόν, κοινά αποδεκτό ότι το γυναικείο και φεμινιστικό κίνημα υπήρξε βασικό δρών υποκείμενο και ομάδα πίεσης στη διαμόρφωση της θεματικής ατζέντας της δημόσιας πολιτικής (policy agenda) στη Μεταπολίτευση διευρύνοντας τα πεδία της πολιτικής ισότητας πέραν της επιβεβλημένης-λόγω ένταξης στην ΕΟΚ- ισότητας ευκαιριών ανάμεσα στα δυο φύλα στην αγορά εργασίας. Από το 1995 και μετά η πολιτική, αναφορικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, εξελίχθηκε σταδιακά σε ένα μεγάλο εύρος δραστηριοτήτων της δημόσιας πολιτικής, όπως διατυπώθηκε κατά την Παγκόσμια Συνδιάσκεψη Γυναικών στο πρόγραμμα δράσης του ΟΗΕ (1995). Σε αυτές περιλαμβάνονται οι τρόποι διαχείρισης του φαινομένου της έμφυλης βίας και η ενεργή εμπλοκή στα κέντρα αποφάσεων, πεδία τα οποία

λειτουργήσαν ως σταθερές προτεραιότητες της δημόσιας πολιτικής ισότητας στην Ελλάδα, μέχρι τις μέρες μας.

Την περίοδο της οικονομικής κρίσης του 2009 στη χώρα μας στα προεκλογικά προγράμματα σχεδόν του συνόλου των κομμάτων είχαν τεθεί στόχοι αναφορικά με την ισότητα των δύο φύλων, με νέες προοπτικές ανάπτυξης όλων των σταδίων του κύκλου της δημόσιας πολιτικής (policy cycle). Ακόμη, οι πολιτικές ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών περιελάμβαναν ουσιαστικά εργαλεία άσκησης πολιτικής, αλλά και την διάθεση κοινοτικών πόρων για δραστηριότητες, οι οποίες είχαν αποφασιστεί πριν από την εκδήλωση της χρηματοοικονομικής κρίσης, καθώς και υψηλή τεχνογνωσία, εξαιτίας του ικανοποιητικού ποσοστού παρεμβάσεων για τη διασφάλιση της ισότητας, που πραγματοποιήθηκαν μετά το 1994, στον τομέα της επαγγελματικής αποκατάστασης.

Στην επιστημονική ανάλυση των πολλαπλών όψεων της έμφυλης συγκρότησης της κοινωνίας είχαν συμβάλει σημαντικά οι σπουδές και η έρευνα για το φύλο που αναπτύχθηκαν στα ελληνικά πανεπιστήμια τη δεκαετία του 2000. Όμως, παρά τον παραπάνω δυναμισμό, η πολιτική ισότητας των φύλων φαίνεται ότι αντιμετωπίζει καινούριες μορφές απαξίωσης, συρρίκνωσης και υποβάθμισης, με μια ιδιότυπη «δίωξη» η οποία ούτε δικαιολογείται από τις κοινωνικές ή οικονομικές αναλύσεις της σύγχρονης πραγματικότητας ούτε βασίζεται σε ορθολογικές αποφάσεις που υπαγορεύονται από την ανάγκη της δημοσιονομικής προσαρμογής. Νομοθετικές πρωτοβουλίες με μηδενικό δημοσιονομικό κόστος έχουν παγώσει, οι διοικητικοί μηχανισμοί συρρικνώνονται δυσανάλογα σε σχέση με αυτούς άλλων δημόσιων πολιτικών και ο στόχος της ενσωμάτωσης του ζητήματος της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο σύνολο των δημόσιων πολιτικών υποβαθμίζεται στην τρέχουσα κυβερνητική ατζέντα.

Ενδεικτικά σημειώνεται ότι σε κεντρικό κυβερνητικό επίπεδο αποφασίστηκε (24/07/2013) η δυσανάλογη συρρίκνωση των οργανικών μονάδων της Γραμματείας Ισότητας των Φύλων κατά 68% έναντι της κατά 40% συρρίκνωσης των υπηρεσιών γενικής διοίκησης που έχει προαναγγελθεί από την αρχή της κρίσης χωρίς να έχει ως σήμερα υλοποιηθεί. Η κυβερνητική απόφαση ακολούθησε παρατεταμένη φήμη περί κατάργησης της Γραμματείας, γεγονός που προκάλεσε έντονες διαμαρτυρίες γυναικείων οργανώσεων και πολιτικών κομμάτων (συλλογή υπογραφών, κοινοβουλευτικές ερωτήσεις κλπ.). Η απόφαση θεωρήθηκε «παράλογη», ιδιαίτερα αν ληφθεί

υπόψη ότι η σημερινή συγκυρία της οικονομικής κρίσης πλήττει δυσανάλογα τις γυναίκες και απαιτείται ενίσχυση και όχι αποδυνάμωση της πολιτικής.

Οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης στην Ελλάδα

Στην χώρα μας, η ποσόστωση ανάμεσα στους εκπροσώπους των δύο φύλων, που διατηρούν θέσεις ευθύνης, όπως αυτή ορίστηκε για τους σκοπούς της εργασίας (βλ. υποκ. 2.1), είναι πολύ χαμηλή για τις γυναίκες. Το θέμα της περιορισμένης εκπροσώπησης του γυναικείου φύλου σε ηγετικές θέσεις δεν έχει εξεταστεί επαρκώς και τα στατιστικά δεδομένα, τα οποία μπορούν να διατεθούν, είναι ανεπαρκή. Όπως, ωστόσο, προκύπτει από την ερευνητική μελέτη "women in management worldwide" η οποία πραγματοποιήθηκε σε παγκόσμια κλίμακα, με την συμμετοχή 336 μεγάλων οργανισμών από τη χώρα μας, μόλις το 3,6% διέθετε πρόεδρο από το γυναικείο φύλο ενώ το 4,6 των εταιρειών έχει κάποια, γυναίκα σε διευθυντική θέση. Όσο αφορά στον δημόσιο τομέα, παρά το γεγονός ότι η ποσόστωση αυτή παραμένει σε χαμηλά επίπεδα, εμφανίζεται βελτιωμένη σε σύγκριση με τον ιδιωτικό.

Επίσης, όπως προκύπτει και από άλλη ερευνητική μελέτη (Manridis, 2002), η οποία διερεύνησε 113 εταιρείες, αναφορικά με την αναλογία εργασίας εκπροσώπων του γυναικείου φύλου σε θέσεις ευθύνης, κατά την χρονική περίοδο από το 1994 μέχρι το 2001, εξάγεται το συμπέρασμα ότι το ποσοστό των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις, στη χώρα μας, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως ικανοποιητικό, όμως συμβαδίζει με τα ποσοστά των υπολοίπων χωρών. Ειδικότερα, η ποσοστιαία αναλογία των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου σε θέση ευθύνης ανέρχεται στο 14%.

Πάντως, κατά την ανάλυση των συγκεκριμένων πορισμάτων, είναι αναγκαίο να συνυπολογίζεται η ύπαρξη πολλών μικρομεσαίων οικογενειακών επιχειρήσεων, στην Ελλάδα, οι οποίες τοποθετούν σε θέσεις ευθύνης γυναίκες, που είναι μέλη των ίδιων των οικογενειών-ιδιοκτητών των συγκεκριμένων επιχειρήσεων, σε ποσοστό 3,6%. Επομένως, η αναλογία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, σε πραγματικούς αριθμούς, αγγίζει το 10,4%. Επίσης, σύμφωνα πάντα με την εξεταζόμενη έρευνα, το μέγεθος ή ο τομέας δραστηριοποίησης της επιχείρησης δεν έπαιξε κάποιο ρόλο στο ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης. Αξίζει, πάντως, εδώ να αναφερθεί ότι η διαφοροποίηση των συμμετεχόντων, καθώς και οι συνθήκες κάτω από τις

οποίες υλοποιείται κάθε ερευνητική μελέτη επιδρούν σε μεγάλο βαθμό όσο αφορά στα πορίσματα, που εξάγονται.

Επιπροσθέτως, στη χώρα μας, η ποσοστιαία αναλογία των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου αποφοίτων σχολών Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και γενικότερα άλλων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων παρεμφερούς επιστημονικού αντικειμένου είναι υψηλά. Επομένως, οι γυναίκες δεν υστερούν σε τίποτα όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο ή τις διοικητικές ικανότητες από τις αντίστοιχες των ανδρών, και οποιαδήποτε μη αξιοποίηση τους σε θέσεις ευθύνης συνιστά αδικαιολόγητη εξαίρεση που έχει τις ρίζες της στη συντηρητική αντίληψη αναφορικά με το ρόλο και τις δεξιότητες του γυναικείου φύλου.

Η κατάσταση των γυναικών στην Γαλλία

Στο παρόν κεφάλαιο εξετάζεται η περίπτωση της Γαλλίας και ειδικότερα στο πρώτο υποκεφάλαιο εξετάζεται το αντίστοιχο πολιτισμικό πλαίσιο της Γαλλίας, με ιδιαίτερη έμφαση στη σχέση θρησκείας-κοινωνίας στη χώρα, αλλά και στο φεμινιστικό κίνημα που αναπτύχθηκε στη Γαλλία, ενώ στο δεύτερο υποκεφάλαιο εξετάζονται συνοπτικά τα ποσοστά που αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες στη συγκεκριμένη χώρα καταλαμβάνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό ηγετικές θέσεις.

Η θρησκεία στη Γαλλία

Η Γαλλία παρουσιάζει μία τεράστια θρησκευτική ποικιλομορφία, που οφείλεται στις διατάξεις του γαλλικού Συντάγματος σχετικά με την ελευθερία της θρησκευτικής συνείδησης, καθώς και στην αρχή δικαίου και στο νόμο που προβλέπει τον απόλυτο χωρισμό Κράτους-Εκκλησίας («laïcité») (ή της «ελευθερίας συνείδησης»), όπως π.χ. ο γαλλικός νόμος του 1905 για τον διαχωρισμό των εκκλησιών και του κράτους. Ο καθολικισμός, δηλαδή η θρησκεία μιας πλέον μικρής πλειοψηφίας του γαλλικού λαού, δεν είναι πλέον η κρατική θρησκεία που βρισκόταν πριν από τη Γαλλική Επανάσταση, καθώς και σε όλα τα διάφορα μη δημοκρατικά καθεστώτα του 19ου αιώνα (η Αποκατάσταση, η Ιουδαϊκή Μοναρχία και η δεύτερη γαλλική αυτοκρατορία).

Σημαντικές θρησκείες που επίσης απαντώνται στη Γαλλία περιλαμβάνουν την Καθολική Εκκλησία, το Ισλάμ, διάφορους κλάδους του Προτεσταντισμού, του Ιουδαϊσμού, του Βουδισμού,

του Ινδουισμού, της Ρωσικής Ορθοδοξίας, του Αρμενικού Χριστιανισμού και του Σικισμού, μεταξύ άλλων, γεγονός που καθιστά τη χώρα ιδιαιτέρως πολυπολιτισμική. Μάλιστα, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η «Κυριακάτικη» μαζική προσέλευση των πιστών έφτασε μόλις στο 5% για τους καθολικούς, ενώ το συνολικότερο επίπεδο τήρησης «των καθηκόντων του πιστού» είναι σημαντικά χαμηλότερο από ό, τι στο παρελθόν. Σύμφωνα μάλιστα με έρευνα του Ευρωβαρόμετρου, που πραγματοποιήθηκε το 2010, το 27% των Γάλλων έδωσε την απάντηση ότι «πιστεύει στην ύπαρξη Θεού», ένα ένα άλλο ποσοστό της τάξεως του 27% έδωσε την απάντηση ότι «πιστεύει στην ύπαρξη κάποιου πνεύματος ή ανώτερης δύναμης», ενώ το 40% έδωσε την απάντηση ότι «δεν πιστεύει στην ύπαρξη κάποιου είδους πνεύματος, Θεού ή ανώτερης δύναμης».

Περαιτέρω, το 2017, το Κέντρο Ερευνών (Pew Research Center, 2017) διαπίστωσε ότι το 54,2% των Γάλλων είναι Χριστιανοί, με το 47,4% να ανήκει στην Καθολική Εκκλησία, το 3,6% ασπάζονται άλλο δόγμα, το 2,2% είναι Προτεστάντες, και το 1,0% Ανατολικοί Ορθόδοξοι. Επιπλέον, το 24,8% δήλωσε άθεο και το 4,8% αγνωστικιστές. Οι μουσουλμάνοι προσέγγισαν το 5,0%, οι Εβραίοι αποτελούσαν το 0,4% και τα μέλη άλλων θρησκειών το 1,4%.

Ιχνηλατώντας τις απαρχές του φεμινιστικού κινήματος στη Γαλλία

Η Γαλλία αποτελεί την κοιτίδα του φεμινιστικού κινήματος. Ειδικότερα, παρόλο που διάφορα φεμινιστικά κινήματα εμφανίστηκαν, στα πλαίσια της Γαλλικής Επανάστασης, η πλειονότητα «έμεινε πιστή» στις θεωρίες του Rousseau όπως περιγράφονται στο Emile, το οποίο ουσιαστικά περιόριζε τις γυναίκες στους ρόλους της μητέρας και της συζύγου (δηλαδή στον παραδοσιακό-οικογενειακό τους ρόλο). Ο φιλόσοφος Condorcet ήταν μια αξιοσημείωτη εξαίρεση, καθώς υποστήριζε πως και τα δύο φύλα πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα.

Η Αδελφική κοινωνία και των δύο φύλων (Fraternal Society of Both Sexes) ιδρύθηκε το 1790 από τον Claude Dansart. Η συγκεκριμένη περιλάμβανε εξέχουσες προσωπικότητες όπως η Etta Palm d'Aelders, ο Jacques Hébert, η Louise-Félicité de Kéralio, η Pauline Léon, η Théroigne de Méricourt, η Madame Roland, η Thérèse Cabarrús και η Merlin de Thionville. Μάλιστα, την επόμενη χρονιά, ο Olympe de Gouges δημοσίευσε τη Διακήρυξη των Δικαιωμάτων της Γυναίκας. Κατ' ουσίαν επρόκειτο για μια επιστολή που απευθύνθηκε στη βασίλισσα Marie Antoinette και η οποία ζήτησε να ληφθούν μέτρα υπέρ των δικαιωμάτων των γυναικών.

Τον Φεβρουάριο του 1793, η Pauline Léon και η Claire Lacombe δημιούργησαν την γυναικεία κοινωνία των επαναστατών ρεπουμπλικάνων (η τελευταία κοινωνία των επαναστατικών δημοκρατιών, η οποία αναφερόταν ρητά σε αυτές ως Ρεπουμπλικάνες γυναίκες), η οποία αριθμούσε 200 μέλη. Αυτός ο σχηματισμός θεωρήθηκε από τον ιστορικό Daniel Guérin ως ένα είδος «φεμινιστικού τμήματος των Enragés».

Το φεμινιστικό κίνημα διευρύνθηκε πάλι κατά την περίοδο των σοσιαλιστικών κινημάτων της ρομαντικής γενιάς, ιδιαίτερα μεταξύ των Παρισίων Αγίων Σιμωνίων. Οι γυναίκες υιοθέτησαν ελεύθερα νέο τρόπο ζωής, προκαλώντας την αγανάκτηση της κοινής γνώμης. Διεκδίκησαν την ισότητα των δικαιωμάτων και συμμετείχαν στην πλούσια λογοτεχνική δραστηριότητα, όπως το Appel au peuple sur l'affranchissement de la femme (1833) της Claire Démar, ένα χαρακτηριστικό φεμινιστικό φυλλάδιο. Από την άλλη πλευρά, η ουτοπική σοσιαλιστική θεωρία των παθών του Charles Fourier υποστήριζε την «ελεύθερη αγάπη». Το αρχιτεκτονικό του μοντέλο της κοινότητας της φαλάνσερας έλαβε ρητά υπόψη τη γυναικεία χειραφέτηση.

Η παλινόρθωση της Βασιλείας οδήγησε στην επαναφορά της απαγόρευσης του διαζυγίου το 1816. Όταν μάλιστα εκκίνησαν προσπάθειες για να περιοριστούν τα πολιτικά δικαιώματα της πλειοψηφίας του πληθυσμού, ο φεμινιστικός αγώνας επανεντάχθηκε στον αγώνα των Ρεπουμπλικάνων και των Σοσιαλιστών για μια «Δημοκρατική και Κοινωνική Δημοκρατία» που οδήγησε το 1848 σε Επανάσταση και στη διακήρυξη της Δεύτερης Δημοκρατίας. Η Επανάσταση του 1848 έγινε η ευκαιρία μιας δημόσιας έκφρασης του φεμινιστικού κινήματος, το οποίο οργανώθηκε σε διάφορους συλλόγους. Οι πολιτικές δραστηριότητες των γυναικών οδήγησαν πολλούς από αυτούς στην απαγόρευσή τους δια νόμου.

Ορισμένες γυναίκες οργάνωσαν το φεμινιστικό κίνημα κατά τη διάρκεια της Κομμούνας, ακολουθώντας τις προαναφερθείσες προσπάθειες του 1789 και του 1848. Η Nathalie Lemel και η Élisabeth Dmitrieff δημιούργησαν την Ένωση των γυναικών για την προάσπιση του Παρισιού και την φροντίδα των τραυματιών στις 11 Απριλίου 1871. Ο φεμινιστής συγγραφέας André Léo, φίλος του Paule Minck, ήταν επίσης δραστήριος στην Ένωση Γυναικών. Η ένωση διεκδικούσε την ισότητα των φύλων, την ισότητα των αμοιβών, το δικαίωμα διαζυγίου και το δικαίωμα στην επαγγελματική εκπαίδευση των κοριτσιών. Η Ένωση Γυναικών συμμετείχε επίσης σε διάφορες δημοτικές επιτροπές και διοργάνωσε συνεργατικά εργαστήρια. Μαζί με τον Eugène Varlin, ο

Nathalie Le Mel δημιούργησε το συνεταιριστικό εστιατόριο La Marmite, το οποίο σέρβιρε δωρεάν φαγητό για τους άπορους και στη συνέχεια αγωνίστηκε κατά τη διάρκεια της «αιματηρής εβδομάδας» στα οδοφράγματα. Από την άλλη, ο Paule Minck άνοιξε ένα δωρεάν σχολείο στην Εκκλησία Αγίου Πέτρου της Μονμάρτρης.

Διασημότητες όπως η Λουίζ Μισέλ, η «Κόκκινη Παναγία της Μονμάρτρης» που προσχώρησε στην Εθνική Φρουρά και αργότερα αποστέλλεται στη Νέα Καληδονία, συμβολίζουν την ενεργό συμμετοχή ενός μικρού αριθμού γυναικών στις εξεγερσιακές εκδηλώσεις. Ένα θηλυκό τάγμα από την Εθνική Φρουρά υπερασπίστηκε την Τζένο Μπενς κατά τη διάρκεια της καταστολής. Εκ των ανωτέρω προεκτεθέντων λοιπόν γίνεται αντιληπτό ότι το πολιτισμικό πλαίσιο στη Γαλλία όσον αφορά τη θέση της γυναίκας παρουσιάζει τεράστιες διαφορές εν συγκρίσει με το αντίστοιχο της Ελλάδας. Τεκμήρια αυτού του ισχυρισμού αποτελούν τα υψηλά ποσοστά άθρησκων-άθεων, η μεγάλη θρησκευτική ποικιλομορφία, καθώς και από το γεγονός πως οι απαρχές του φεμινιστικού κινήματος εντοπίζονται ήδη από τη Γαλλική επανάσταση.

Οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης στη Γαλλία

Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία του Παρατηρητηρίου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, η Γαλλία παρουσιάζεται μεταξύ των χωρών στην οποία αυξάνεται το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια και θέσεις ευθύνης κατά 16%. Περαιτέρω, η Γαλλία παρουσιάζει τη μεγαλύτερη οργανωσιακή ετοιμότητα (organisational readiness) να αποδεχθεί την ανάδειξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Συνάγεται λοιπόν ότι πράγματι η Γαλλία, λόγω του προαναφερθέντος πολιτιστικού πλαισίου, επαληθεύει τις ερευνητικές μας υποθέσεις και αποδεικνύει ότι η μειωμένη θρησκευτική επιρροή συμβάλλει στη βελτίωση της θέσης της γυναίκας, ευνοώντας την ιεραρχική ανέλιξη τους.

Συζήτηση- Συμπεράσματα

Η επιστημονική θεωρία έχει υιοθετήσει ένα συγκεκριμένο τρόπο διάκρισης του γενικού όρου της «ηγεσίας» από τις θεσμοθετημένες θέσεις ευθύνης. Ωστόσο η οριοθέτηση των δύο εννοιών είναι ιδιαίτερος δυσχερής και δυσδιάκριτη. Συνοπτικά θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η ηγεσία περιλαμβάνει στην έννοια της και τη γενικότερη τάση ορισμένων ισχυρών προσωπικοτήτων να καθοδηγούν άλλα άτομα, χωρίς απαραίτητα να έχουν την τυπική, θεσμοθετημένη αρμοδιότητα της καθοδήγησης τους όπως έχουν όσοι κατέχουν θέσεις ευθύνης.

Η εξέταση των θεωριών, που διατυπώθηκαν αναφορικά με τις δεξιότητες, που πρέπει να κατέχει ένα συγκεκριμένο άτομο ώστε να αναδειχθεί ως ηγετική φυσιογνωμία οδηγούν στο συμπέρασμα πως η επιστημονική κοινότητα σταδιακά εγκατέλειψε τις απόλυτες θεωρίες περί «κληρονόμησης των χαρισμάτων» και δέχθηκε ότι εξίσου απαραίτητες προϋποθέσεις για την απόκτηση ηγετικής φυσιογνωμίας είναι οι συγκυρίες, αλλά και οι μορφές συμπεριφοράς. Τέλος, οι γυναίκες στις ηγετικές θέσεις τείνουν να υιοθετούν τη δημοκρατική-συμμετοχική μορφή ηγεσίας και είναι πιο συναισθηματικές και συγκαταβατικές με συμβουλευτικό κυρίως ρόλο, ενώ αντίθετα οι άντρες κλίνουν προς την υιοθέτηση της αυταρχικής παραδοσιακής μορφής ηγεσίας στις θέσεις ευθύνης.

Ο αποκλεισμός των γυναικών από την ανάληψη θέσεων ευθύνης είναι ιδιαίτερα ζημιογόνος για τη λειτουργία των οργανώσεων και των επιχειρήσεων για δύο βασικούς λόγους. Εν πρώτοις, ο αποκλεισμός των γυναικών από την ανάληψη ηγετικών θέσεων αποστερεί την ευκαιρία των οργανώσεων/επιχειρήσεων να επωφεληθούν από τις πολύτιμες δεξιότητες των γυναικών στον ιδιαίτερο τομέα της διοίκησης (Górska, 2016). Και κατά δεύτερον, η άνιση αυτή μεταχείριση των γυναικών έχει ως αποτέλεσμα τον βαθμιαίο περιορισμό του ενδιαφέροντός τους για την εργασία τους και την απώλεια οποιουδήποτε κινήτρου για βελτίωση της εργασιακής τους απόδοσης.

Μολονότι, παραδοσιακά, οι εκπρόσωποι του ανδρικού φύλου θεωρούνταν ο «κορμός» του εργατικού δυναμικού στους βασικότερους κλάδους της οικονομίας, πλέον οι γυναίκες προσεγγίζουν το ποσοστό του 50% σε παγκόσμια κλίμακα (Wirth, 2001). Η συγκεκριμένη αλλαγή, δηλαδή η ραγδαία αύξηση των εργαζομένων γυναικών «πυροδοτήθηκε» από

πολυσύνθετες κοινωνικοοικονομικές, πολιτικές, αλλά και δημογραφικές εξελίξεις. Πιο συγκεκριμένα, η εισαγωγή προοδευτικών νομοθετικών μεταρρυθμίσεων αναφορικά με τα δικαιώματα της γυναίκας που αποβλέπουν στην πραγμάτωση της ισότητας των δύο φύλων (πολιτικές εξελίξεις) αποτέλεσαν την κινητήριου δύναμη για την αύξηση των ποσοστών των εργαζόμενων γυναικών.

Ο παράγοντας του φύλου επηρεάζει τη μορφή της ηγεσίας σε αρκετές πτυχές, καίτοι το ερευνητικό ερώτημα για το κατά πόσο διαφέρουν τα χαρακτηριστικά της ηγεσίας ανδρών και γυναικών παραμένει ένα εξαιρετικά αμφιλεγόμενο επιστημονικό θέμα. Πάντως, η θέση που υποστηρίζεται από μέρος της θεωρίας είναι πως οι γυναίκες τεκμαίρεται ότι είναι λιγότερο ικανές και άξιες για να κατέχουν ηγετικές θέσεις. Πιο συγκεκριμένα, η μορφή ηγεσίας εξαρτάται από μία σειρά παραγόντων, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και ο παράγοντας του φύλου. Οι ηγέτες αντιστοίχως προσαρμόζονται στις προσδοκίες που βασίζονται στην κατηγοριοποίηση/διάκριση τους σε άνδρες και γυναίκες. Αυτές οι προσδοκίες πηγάζουν κυρίως από στερεότυπα-παραδοσιακές απόψεις για το ρόλο των γυναικών στην κοινωνία, στην οικογένεια και στον εργασιακό χώρο.

Σύμφωνα με τα πορίσματα έρευνας που διεξήχθη τη δεκαετία του '90, οι γυναίκες διευθύντριες τείνουν να υιοθετούν κυρίως τη δημοκρατική και συμμετοχική μορφή ηγεσίας και δρουν περισσότερο ως μία «υβριδική» μορφή ηγέτη, υιοθετώντας έναν πιο συμβουλευτικό χαρακτήρα, εν αντιθέσει με τους άνδρες που υιοθετούν μία πιο «παραδοσιακή-αυταρχική» μορφή ηγεσίας (Eagly, 1990). Περαιτέρω, σύμφωνα με την ίδια έρευνα οι γυναίκες διευθύντριες έτειναν να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο άγχος όσον αφορά την επικοινωνία και τη συνεργασία απ' ό,τι οι άνδρες.

Τα αποτελέσματα έρευνας (Vinnicombe & Singh, 2003) με ερευνητικό δείγμα μία μεγάλη ασφαλιστική εταιρεία έδειξαν ότι οι περισσότερες γυναίκες θεωρούν ως πιο αποτελεσματικό το ανδρικό στυλ ηγεσίας. Περαιτέρω, τα αποτελέσματα οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι οι άνδρες αισθάνονται μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, διότι εκτιμούν ότι το ηγετικό στυλ, το οποίο διαθέτουν ανταποκρίνεται στο στυλ στελεχών, τα οποία θεωρούνται ότι έχουν επιτύχει στον κλάδο τους. Μάλιστα, ενώ εκτιμάται ότι υπάρχουν ξεκάθαρες αποδείξεις της ευρύτερης στροφής σε ουδέτερες μορφές ηγεσίας, οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου, οι οποίες συμμετείχαν στην ερευνητική

διαδικασία αποδεικνύεται ότι εξακολουθούν να πιστεύουν ότι οι άνδρες διαθέτουν πιο αποδοτικό ηγετικό στυλ. Επιπροσθέτως, σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία, η εμφάνιση γυναικείων χαρακτηριστικών στην αποτελεσματική μικτή μορφή ηγεσίας θεωρείται μικρότερη από ότι στο προσωπικό στυλ ηγεσίας κάθε φύλου (ανδρικού-γυναικείου). Επομένως, ακόμα και στην περίπτωση που προκρίνονται μετριοπαθείς μορφές ηγεσίας, τα γνωρίσματα των γυναικών υποτιμώνται.

Αντίστοιχη ερευνητική μελέτη (Vinnicombe & Singh, 2003) στον τραπεζικό κλάδο στην Ευρώπη, κατέδειξε ότι οι άντρες εκτιμούν ότι πιο αποδοτικό στυλ μπορεί να χαρακτηριστεί το μικτό, το οποίο συνδυάζει γνωρίσματα, τόσο των ανδρών, όσο και των γυναικών, εν αντιθέσει με τις γυναίκες που θεωρούσαν το ανδρικό. Στις περιπτώσεις που οι απασχολούμενοι θεωρούν ότι η δική τους μορφή ηγεσίας αποκλίνει από τη μορφή ηγεσίας όσων κατάφεραν να «αναρριχηθούν» σε θέσεις ευθύνης, συγκρατούν τις φιλοδοξίες τους, διότι πιστεύουν ότι δεν έχουν τη δυνατότητα να αναρριχηθούν σε θέσεις ευθύνης.

Η πρακτική της "γυάλινης οροφής" ενισχύεται από την στάση των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου, οι οποίες χαμηλώνουν τις προσδοκίες τους, διότι πιστεύουν ότι το ηγετικό στυλ, το οποίο διαθέτουν διαφέρει αρκετά από το "επιτυχημένο" προσωπικό στυλ των ανδρών. Περαιτέρω, το γυναικείο φύλο μέσα από αυτές τις πεποιθήσεις συντελεί στη διατήρηση της παραδοσιακής πεποίθησης για την επικυριαρχία της "ανδρικής" μορφής ηγεσίας. Εξάλλου, η τάση υποτίμησης των γυναικείων χαρακτηριστικών, τόσο από τις ίδιες τις γυναίκες, όπως, φυσικά και από τους άντρες συντείνει στον παραγκωνισμό των γυναικών, που εφαρμόζουν το γυναικείο στυλ ηγεσίας.

Όπως προκύπτει από την ερευνητική μελέτη των Vinnicombe & Singh (2003), ενισχύεται η προγενέστερη έρευνα του Fagenson, σύμφωνα με τα πορίσματα της οποίας τα δύο φύλα αντιμετωπίζονται ως διευθυντές, βάση των ρόλων, που έχουν λάβει από το κοινωνικό σύνολο, γεγονός το οποίο επιδρά καταλυτικά στις στάσεις των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου, αναφορικά με την απόπειρά τους να ανεληχθούν σε θέσεις ευθύνης. Επομένως, συνάγεται ότι πεποιθήσεις των γυναικών επιδρούν καταλυτικά στις στάσεις και την απόδοσή τους, γεγονός που συμβάλλει στην παγίωση του φαινομένου της "γυάλινης οροφής".

Επιπρόσθετα, εξετάζεται έρευνα του Powell (2002), η οποία διερευνά κατά πόσο τα αυξημένα ποσοστά γυναικών, κατά τα τελευταία 20 έτη, συντέλεσαν στην αποδοχή του "αντρικού" ηγετικού στυλ. Η συγκεκριμένη μελέτη στηρίζεται σε τρεις έρευνες, οι οποίες υλοποιήθηκαν σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα και, πιο συγκεκριμένα, η πρώτη διενεργήθηκε κατά την χρονική περίοδο 1976-1977, η δεύτερη έλαβε χώρα κατά την διετία 1984-1985 και η τρίτη πραγματοποιήθηκε το 1999. Στόχος της παρούσας μελέτης ήταν να καταδειχθεί ότι η αύξηση των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου, που απασχολείται σε διευθυντικές θέσεις, ταυτίζεται με αντίστοιχη αύξηση τις προτιμήσεις του "ανδρικού" στυλ ηγεσίας. Στην συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη έλαβαν μέρος τελειόφοιτοι προπτυχιακοί, αλλά και μεταπτυχιακοί φοιτητές τμημάτων management. Σύμφωνα με τα δεδομένα της τελευταίας έρευνας, η οποία πραγματοποιήθηκε το 1999, αποδεικνύεται ότι η αποδοτικότητα του μάνατζερ δεν έπαψε να συσχετίζεται με τα γνωρίσματα των ανδρών. Ειδικότερα, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων θεώρησαν ότι το ανδρικό στυλ ηγεσίας είναι επιτυχημένο, σε αντίθεση με ένα μικρότερο ποσοστό, το οποίο προέκρινε το "γυναικείο" ηγετικό στυλ.

Ανάλογα, συμπεράσματα προέκυψαν και από τις δύο μελέτες, οι οποίες συντελέστηκαν προγενέστερα, σύμφωνα με τις οποίες η πλειοψηφία των συμμετεχόντων υπέδειξε ως καλύτερο στυλ το ανδρικό. Επομένως, συνάγεται ότι το "ανδρικό" στυλ ηγεσίας εξακολουθεί να θεωρείται κατάλληλο, σε σχέση με το "γυναικείο". Ωστόσο, για την καλύτερη εξαγωγή συμπερασμάτων κρίνεται επιβεβλημένο να διερευνηθούν οι πεποιθήσεις των ερωτώμενων, όσο αφορά και το προσωπικό τους στυλ ηγεσίας, δηλαδή ως τι αυτοπροσδιορίζονται οι ίδιοι, καθώς ο τρόπος αντίληψης του προσωπικού τους στυλ θα επιδράσει και στις στάσεις τους, επιχειρώντας την ανάληψη θέσεων ευθύνης. Η έρευνα αυτή, ωστόσο, δεν διευκρινίζει εάν μεταβλήθηκαν οι στερεοτυπικές πεποιθήσεις για το ηγετικό στυλ των επιτυχημένων διευθυντών. Παραμένει, όμως, βέβαιο ότι η μικρή ποσοστιαία αύξηση της ανέλιξης των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου σε θέσεις ευθύνης δεν συνέβαλε στην μεταβολή των αντιλήψεων, όπως αναμένονταν, αναφορικά με την προτίμησή του "ανδρικού" στυλ ηγεσίας. Και στις δύο ερευνητικές μελέτες, άλλωστε, προβάλλεται ως κυρίαρχος φραγμός η στερεοτυπική άποψη, τόσο των ανδρών, όσο και των γυναικών για το ατομικό τους ηγετικό στυλ, καθώς και για το στυλ ηγεσίας που υιοθετεί ένας πετυχημένος διευθυντής.

Μία σειρά ερευνών, που μεταξύ άλλων περιλαμβάνει μία έρευνα που εξέτασε τις απολαβές των διευθυντικών θέσεων σε πολυάριθμες βρετανικές επιχειρήσεις, καταλήγουν σταθερά στο συμπέρασμα ότι μεταξύ των ανδρών και γυναικών που απασχολούνται σε θέσεις ευθύνης παρατηρείται μεγάλη διαφορά όσον αφορά τις οικονομικές τους απολαβές (Pucheta-Martinez, 2015). Πιο συγκεκριμένα, σε συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη κατέδειξε ότι οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου που απασχολούνται σε διευθυντικές θέσεις στη Βρετανία λαμβάνουν μισθό κατά 23% χαμηλότερο από τον αντίστοιχο των ανδρών που απασχολούνται σε θέσεις ευθύνης (Geiler, 2015).

Το συγκεκριμένο χάσμα φαίνεται πως εξαρτάται από πολυάριθμους παράγοντες που μεταξύ άλλων περιλαμβάνουν το εάν η εξεταζόμενη επιχείρηση (και γενικότερα ο τομέας στον οποίο αυτή η επιχείρηση ανήκει) είναι «ανδροκρατούμενη», είτε το εάν η γυναίκα που απασχολείται σε θέσεις ευθύνης είναι παντρεμένη και έχει παιδιά ή όχι. Τέλος, μία εξίσου σημαντική έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το νομοθετικό πλαίσιο «ποσόστωσης⁵» στην Νορβηγία οδήγησε όντως στη «γεφύρωση» του μισθολογικού χάσματος που παρατηρείται μεταξύ των δύο φύλων σε θέσεις ευθύνης (Bertrand, 2014). Αξίζει πάντως στο σημείο αυτό να σημειωθεί πως κατά την ερμηνεία των πορισμάτων των συγκεκριμένων ερευνών πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν η σχετικά μικρή δειγματοληψία των προεκτεθέντων ερευνών (Oehmichen, 2014).

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στην προσπάθειά τους να «αναρριχηθούν» σε θέσεις ευθύνης. Οι περισσότερες έρευνες, ωστόσο, παραβλέπουν το γεγονός ότι η άνιση αυτή μεταχείριση των γυναικών δεν αντανακλάται μόνο στα χαμηλά ποσοστά των γυναικών που καταλαμβάνουν ηγετικές θέσεις. Τουναντίον, παρατηρείται και μία μορφή έμμεσης διακριτικής μεταχείρισης των γυναικών, καθώς ακόμη και στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων όπου οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης, οι οικονομικές τους απολαβές, οι αρμοδιότητες τους και γενικότερα η μεταχείρισή τους ακόμη και σε αυτές τις θέσεις εξακολουθεί να διαφέρει από αυτή των ανδρών που βρίσκονται σε αντίστοιχες θέσεις. Επομένως, οι έρευνες δεν θα έπρεπε

⁵ (Αγγλ. “Gender quotas”) Πρόκειται για συγκεκριμένα νομοθετικά πλαίσια που αποσκοπούν στην επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο. Την τελευταία δεκαετία όλο και περισσότερα εθνικά κράτη υιοθετούν τη συγκεκριμένη πολιτική για την αντιμετώπιση της άνισης μεταχείρισης των γυναικών, επιβάλλοντας στις οργανώσεις-επιχειρήσεις να απασχολούν γυναίκες σε θέσεις ευθύνης κατά ποσοστά (πχ. το 40% των διοικητικών συμβουλίων να απαρτίζεται από γυναίκες).

να περιορίζονται μονάχα στη διερεύνηση των ποσοστών των γυναικών που απασχολούνται σε διευθυντικές θέσεις, αλλά να εξετάζουν επίσης τις απολαβές τους σε σύγκριση με τις αντίστοιχες απολαβές των ανδρών διευθυντών.

Εκτός από τη «γυάλινη οροφή», υπάρχουν και άλλοι πιο έμμεσοι και κατά συνέπεια αφανείς τρόποι που χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις προκειμένου να «αναχαιτίζεται» η ανοδική πορεία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Μία εξ' αυτών είναι η τοποθέτηση των γυναικών σε τμήματα που δεν έχουν ιδιαίτερες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, όπως το τμήμα μάρκετινγκ ή το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού.

Οι προσπάθειες των περισσότερων ευρωπαϊκών κρατών για την αντιμετώπιση του συγκεκριμένου προβλήματος επικεντρώνονται στη λήψη ειδικών νομοθετικών μέτρων που επιβάλλουν στις επιχειρήσεις να απασχολούν γυναίκες σε θέσεις ευθύνης σε συγκεκριμένα ποσοστά. Το συγκεκριμένο μέσο αποδείχθηκε ιδιαίτερα αποτελεσματικό στις σκανδιναβικές χώρες, οι οποίες σημειώνουν και τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης γυναικείου δυναμικού σε ηγετικές θέσεις, εν αντιθέσει με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες που σημειώνουν αισθητά χαμηλότερα ποσοστά.

Ιδιαίτερα σημαντικό, επίσης, είναι ότι η Ελλάδα δεν συγκαταλέγεται καν μεταξύ των χωρών που έχουν αναλάβει τη δέσμευση για την ψήφιση παρόμοιου νομοθετικού πλαισίου για την διαχείριση του ζητήματος της «υποεκπροσώπησης» των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου σε στελεχιακές θέσεις. Μέχρι αυτό το σημείο φαίνεται να επαληθεύονται οι ερευνητικές υποθέσεις που συσχετίζουν τη θρησκεία με το εξεταζόμενο πρόβλημα, καθώς στις σκανδιναβικές χώρες παρατηρούνται μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών σε θέσεις ευθύνης, ενώ αντίθετα σε κράτη, όπως η Μεγάλη Βρετανία και η Γερμανία, στις οποίες η Εκκλησία διαδραματίζει ουσιαστικότερο ρόλο, παρατηρούνται χαμηλά ποσοστά γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι πολυάριθμες έρευνες που έχουν διεξαχθεί για τα πλεονεκτήματα της απασχόλησης γυναικών σε θέσεις ευθύνης έχουν οδηγήσει σε μικτά συμπεράσματα. Ειδικότερα, σύμφωνα με μία έρευνα οι διαφορές ως προς την εργασιακή απόδοση και λειτουργία των υπαλλήλων, που πηγάζουν από το διαφορετικό φύλο, αποσταθεροποιεί την απόδοση των υπαλλήλων και δυσχεραίνει τη λήψη αποφάσεων (Post-K. Byron, 2015). Αντίθετα,

σύμφωνα με άλλη έρευνα η ποικιλία που προσδίδει η απασχόληση και γυναικών σε θέσεις ευθύνης διευρύνει το δίκτυο σχέσεων και πόρων του διοικητικού συμβουλίου της επιχείρησης, είτε λόγω των προσωπικών συνδέσεων των γυναικών διευθυντών (Kakabadse et al., 2015).

Περαιτέρω, μία έρευνα που διεξήχθη από τους Corinne Post και Kris Byron και η οποία χρησιμοποιούσε τα αποτελέσματα 140 ερευνών οδηγήθηκε στην παρατήρηση ότι η ύπαρξη γυναικών στο διοικητικό συμβούλιο επιχειρήσεων συνδεόταν με υψηλές αποδόσεις και επίτευξη των στόχων της επιχείρησης, χωρίς αυτό όμως να σημαίνει ότι σε όλες τις εξεταζόμενες περιπτώσεις η κατάληψη θέσεων ευθύνης από γυναίκες οδηγούσε σε υψηλή απόδοση. Τουναντίον, βασικό συμπέρασμα της εργασίας ήταν ότι ακόμη και όταν η αντιπροσώπευση των γυναικών σε υψηλές θέσεις κυμαινόταν σε υψηλό ποσοστό, η μεταχείριση των δύο φύλων παρέμενε άνιση (χαμηλότερες απολαβές ή λιγότερες ευθύνες). Επομένως, η παρουσία γυναικών σε θέσεις ευθύνης οδηγούσε σε υψηλή απόδοση μόνο στις περιπτώσεις που υπήρχε ίση μεταχείριση των δύο φύλων στις διευθυντικές θέσεις, ενώ αντίθετα στις επιχειρήσεις που υπήρχαν μεν γυναίκες που καταλάμβαναν θέσεις ευθύνης, όμως υπήρχε άνιση μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλων, οι αποδόσεις της επιχείρησης ήταν χαμηλές.

Επιπροσθέτως, μία άλλη μελέτη που εξέτασε μη χρηματοοικονομικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Ισπανίας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου, που κατέχουν στελεχιακές θέσεις και των επιδόσεων της επιχείρησης (Martín-Ugedo, 2014). Περαιτέρω, μια έρευνα 6500 επιχειρήσεων κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις μειώνει τις πιθανότητες του οργανισμού να εμπλακεί σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης⁶, ενώ διαφορετική έρευνα των Maurice Levi και της Feng Zhang κατέδειξε ότι οι εταιρείες με γυναίκες σε θέσεις ευθύνης είναι λιγότερο πιθανό να αγοράσουν άλλες εταιρείες και να πληρώσουν λιγότερο σε περίπτωση που προκύπτει η ευκαιρία εξαγοράς μίας άλλης επιχείρησης (Levi- Zhang, 2014).

Πάντως σημαντικός αριθμός άλλων ερευνών δεν έχει καταλήξει σε ανάλογα συμπεράσματα που να υποστηρίζουν τη θετική σχέση μεταξύ της διαφορετικότητας των φύλων

⁶ Για το συγκεκριμένο θέμα βλ. επίσης S. Grene-C. Newlands, «Boards without women breed scandals», *Financial Times*, 2015

που καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης και της απόδοσης των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, σύμφωνα με μελέτη του Ian Gregory-Smith δεν παρατηρείται σημαντική σχέση μεταξύ της ύπαρξης γυναικών σε διευθυντικές θέσεις και της απόδοσης της επιχείρησης, η οποία μετρήθηκε βάσει της αύξησης της απόδοσης των μετοχών των εξεταζόμενων επιχειρήσεων, την απόδοση των περιουσιακών τους στοιχείων, καθώς και την απόδοση των ιδίων κεφαλαίων (Gregory-Smith, 2014).

Περαιτέρω, σε μία διαφορετική μελέτη που περιελάμβανε συνεντεύξεις από υπαλλήλους των εξεταζόμενων επιχειρήσεων, παρατηρήθηκε ότι είναι ιδιαίτερα δυσχερές να συγκεκριμενοποιηθεί η θετική συμβολή των γυναικών που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης, όσον αφορά την απόδοση των επιχειρήσεων (Broome-Conley, 2011). Μάλιστα, σύμφωνα με μία διαφορετική έρευνα, που μελέτησε την αναπτυσσόμενη οικονομία της Μαλαισίας, διαπιστώθηκε ότι η σχέση μεταξύ γυναικών διευθυντριών και της αξίας της επιχείρησης ενδέχεται να είναι αρνητική.

Τέλος, μία διαφορετική έρευνα 30 επιχειρήσεων που διεξήχθη στη Μεγάλη Βρετανία, τις Η.Π.Α. και την Γκάνα, οδήγησε στο συμπέρασμα ότι η «μειονοτική» αντιπροσώπευση γυναικών σε θέσεις ευθύνης δεν επηρεάζει τις αποδόσεις της επιχείρησης (Kakabadse et al., 2015). Αυτό συμβαδίζει με τα πορίσματα προηγούμενης έρευνας, που επίσης οδηγήθηκε σε παρόμοια συμπεράσματα (Kramer-Konrad, 2006).

Έχουν διεξαχθεί πολυάριθμες μελέτες προκειμένου να προσδιοριστεί ο τύπος των επιχειρήσεων που είναι πιο πιθανό να απασχολούν γυναίκες σε θέσεις ευθύνης. Πιο συγκεκριμένα, μία μελέτη που εξέτασε ισπανικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις διαπίστωσε ότι οι επιχειρήσεις που σημειώνουν σταθερή απόδοση είναι πιο πιθανό να απασχολούν γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις (Martín-Ugedo, 2014). Επιπροσθέτως, μελέτη που διερεύνησε επιχειρήσεις του Ηνωμένου Βασιλείου διαπίστωσε ότι οι πιο μεγάλοι οργανισμοί είναι πιθανότερο να απασχολούν μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

Τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας επαληθεύουν αντίστοιχα πορίσματα ερευνών που έχουν διεξαχθεί σε 1002 επιχειρήσεις στη Βραζιλία, στη Ρωσία, στην Ινδία, στην Κίνα, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στις ΗΠΑ (Saeed, 2014). Τέλος, μία διαφορετική έρευνα της Masayuki

Morikawa, που επικεντρώθηκε στις ιαπωνικές επιχειρήσεις, διαπίστωσε ότι η πιθανότητα απασχόλησης γυναικών σε θέσεις ευθύνης είναι πιο αυξημένη στις επιχειρήσεις που διοικούνται από τους ίδιους τους ιδιοκτήτες τους, ενώ αντίθετα είναι μειωμένη στις δημόσιες επιχειρήσεις, καθώς και στις επιχειρήσεις με μακρό χρόνο δραστηριοποίησης (Morikawa, 2016).

Τα πορίσματα των περισσότερων ερευνών συνηγορούν στο συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις επωφελούνται πολλαπλώς από την απασχόληση γυναικών σε ηγετικές θέσεις, καθώς οι επιχειρήσεις που σημειώνουν υψηλά ποσοστά αντιπροσώπευσης των γυναικών στα διοικητικά τους συμβούλια συνήθως παρουσιάζουν αυξημένα κέρδη, σταθερή απόδοση, και συνήθως δεν εμπλέκονται σε ζητήματα εταιρικής διακυβέρνησης. Πάντως, κατά την ερμηνεία αυτών των πορισμάτων συνιστάται προσοχή καθώς καθοριστική σημασία για τα αποτελέσματα της έρευνας διαδραματίζουν τα χρησιμοποιούμενα από τον ερευνητή μεθοδολογικά εργαλεία, προκειμένου να «μετρήσει» την απόδοση των επιχειρήσεων.

Επί παραδείγματι, άλλες έρευνες χρησιμοποιούν τον τζίρο μίας επιχείρησης ως αποκλειστικό δείκτη της επιτυχίας μίας επιχείρησης, ενώ άλλες χρησιμοποιούν παράλληλα και την απόδοση των μετοχών, των ομολόγων, ή την απόδοση των περιουσιακών τους στοιχείων. Όσον αφορά τον «τύπο» των επιχειρήσεων που τείνουν να απασχολούν με μεγαλύτερη συχνότητα γυναίκες σε θέσεις ευθύνης, δεν μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα καθώς έρευνες δείχνουν ότι τόσο μεγάλες, όσο και μικρομεσαίες επιχειρήσεις απασχολούν γυναίκες σε υψηλά ποσοστά. Μάλιστα ο τομέας στον οποίο δραστηριοποιούνται οι εξεταζόμενες επιχειρήσεις φέρεται να παίζει εξίσου σημαντικό ρόλο όσον αφορά την επιλογή γυναικών για τις θέσεις ευθύνης.

Οι διαφορές των δύο φύλων όσο αφορά στον τύπο ηγεσίας έχουν αποτελέσει το αντικείμενο πολυάριθμων ερευνών κοινωνικών και διοικητικών επιστημόνων και έχουν πραγματοποιηθεί πολυάριθμες έρευνες με αντικείμενο τις συγκεκριμένες συμπεριφορές - πρωτίστως από κοινωνικούς επιστήμονες - και πολλές από αυτές τις έρευνες έχουν συγκρίνει τις συμπεριφορές των δύο φύλων. Τα πορίσματα των περισσότερων ερευνών συγκλίνουν στο συμπέρασμα πως παρατηρούνται περισσότερες διαφορές παρά ομοιότητες μεταξύ των δύο φύλων (Halo, 1984). Οι συγκεκριμένες διαφορές, και οι όχι ιδιαιτέρως σημαντικές, τείνουν να ανταγωνίζονται σε εμβέλεια τα πορίσματα έτερων κοινωνικοψυχολογικών ερευνών. Σε αδρές

γραμμές το φύλο αναδεικνύεται σε μία μεταβλητή που διατηρεί μία ισορροπία, δηλαδή δεν έχει ούτε τεράστιο, αλλά ούτε και αμελητέο αντίκτυπο στην κοινωνική συμπεριφορά, κάτι που εν πολλοίς συμβαδίζει με τις απόψεις της κοινωνίας για τις διαφορές των δύο φύλων (Eagly, 1987).

Παρά τα ευρήματα των ερευνών της κοινωνικής συμπεριφοράς των δύο φύλων, που όπως είδαμε παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους, δεν ισχύει το ίδιο για τις έρευνες διοικητικών επιστημόνων που εξετάζουν τις διαφορές των δύο φύλων, αναφορικά με τον τύπο ηγεσίας που ακολουθούν τα δύο φύλα, λόγω των σημαντικών μεθοδολογικών διαφορών που παρουσιάζουν τα δύο είδη ερευνών. Ειδικότερα, οι περισσότερες έρευνες που έχουν ως αντικείμενο τον τύπο ηγεσίας έχουν πραγματοποιηθεί μέσα σε οργανισμούς, εν αντιθέσει με τις κοινωνικοψυχολογικές έρευνες που ως επί το πλείστον πραγματοποιούνται είτε σε ειδικά διαμορφωμένους χώρους, που το ερευνητικό δείγμα επισκέπτεται επί τούτου προκειμένου να του γίνουν οι αντίστοιχες ερωτήσεις, και γενικότερα σε μέρη που δεν σχετίζονται με οργανισμούς και επιχειρήσεις (για παράδειγμα τυχαία στο δρόμο).

Σε τέτοιο περιβάλλον λοιπόν τα εξεταζόμενα υποκείμενα αλληλοεπιδρούν με ξένους (τους εκάστοτε ερευνητές-συνεντευκτές) πρόσκαιρα και κατά συνέπεια δεν αντικατοπτρίζεται επαρκώς ο ηγετικός-οργανωσιακός ή ο οικογενειακός ρόλος του εξεταζόμενου. Ουσιαστικά δηλαδή, η διεξαγωγή της έρευνας υπό αυτές τις συνθήκες χρόνου και τόπου δεν αναδεικνύει πώς το εξεταζόμενο άτομο αλληλοεπιδρά ως ηγέτης-manager και ως εκ τούτου τίθενται σοβαρά ζητήματα εγκυρότητας και αξιοπιστίας της έρευνας. Κατά συνέπεια τα εξεταζόμενα άτομα συμπεριφέρονται βάσει των στερεοτυπικών προτύπων που ετεροκαθορίζονται από τους παράγοντες του φύλου, της ηλικίας, της φυλής κλπ.

Πάντως στην περίπτωση που οι άνδρες και οι γυναίκες κατέχουν παρόμοια διευθυντική θέση παρουσιάζονται αυξημένες πιθανότητες να μην ακολουθούν στερεοτυπική συμπεριφορά λόγω της φύσης των καθηκόντων τους, δηλαδή λόγω του ότι πρόκειται για μία καλά αμειβόμενη θέση η οποία παρέχει σημαντικές και αρκετές οδηγίες στους διευθυντές όσον αφορά τη συμπεριφορά που πρέπει να υιοθετούν. Μάλιστα τονίζεται από τη θεωρία ότι οι διευθυντές κοινωνικοποιούνται στο ρόλο τους ήδη από τα πρώτα στάδια της απασχόλησης τους σε οργανισμό-επιχείρηση (Wanous, 1977). Επιπροσθέτως, οι άνδρες και γυναίκες διευθυντές/διευθύντριες έχουν επιλεγεί από τις επιχειρήσεις-οργανισμούς για αυτές τις ηγετικές

θέσεις βάσει ορισμένων κριτηρίων, γεγονός που ελαχιστοποιεί την πιθανότητα να υπάρχουν ουσιαστικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα δύο φύλων, σχετικά με τον υιοθετούμενο τύπο ηγεσίας.

Συνεπώς, λογικό είναι να υποτεθεί ότι η κοινωνικοποίηση των ατόμων στις ηγετικές θέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών που κατέχουν τον ίδιο οργανωσιακό ρόλο παρουσιάζει πολύ μικρές διαφορές. Περαιτέρω, οι διευθυντές (ανεξαρτήτως φύλου) ενδιαφέρονται περισσότερο προκειμένου να διοικούν αποτελεσματικά παρά για να παρουσιάζουν διαφορές όσον αφορά τη συμπεριφορά τους που ανάγονται στο διαφορετικό τους φύλο. Το συγκεκριμένο εύρημα, ότι δηλαδή οι οργανωσιακοί ρόλοι υπερσκελίζουν τις φυλετικές διαφορές συνάδει με τις απόψεις του Kanter (1977) σχετικά με τη δομική ερμηνεία της οργανωσιακής συμπεριφοράς. Ειδικότερα, ο Kanter υποστήριξε ότι οι έκδηλες διαφορές, που οφείλονται στο διαφορετικό φύλο και απαντώνται στη συμπεριφορά των διευθυντών (managers), στην πραγματικότητα είναι προϊόν των διαφορετικών δομικών θέσεων που κατέχουν τα δύο φύλα εντός των επιχειρήσεων-οργανισμών.

Ακριβώς επειδή οι γυναίκες συχνά τοποθετούνται σε θέσεις με μικρή εξουσία ή σε τμήματα που δεν προσφέρουν τις προοπτικές περαιτέρω εξέλιξης όπως είδαμε ανωτέρω (απασχόληση κυρίως στα τμήματα του ανθρώπινου δυναμικού ή του Μάρκετινγκ) η συμπεριφορά τους αντικατοπτρίζει ακριβώς αυτή την έλλειψη εξουσίας. Συνεπώς, ο Kanter διατείνεται ότι τα δύο φύλα που είναι ισότιμα, αναφορικά με τις θέσεις που κατέχουν (αποδοχές και έκταση εξουσίας), συμπεριφέρονται κατά τον ίδιο τρόπο και δεν παρουσιάζουν διαφορές, παρά το γεγονός πως απαντώνται τεράστιες ουσιαστικές αλλαγές μεταξύ των δύο φύλων όταν συγκρίνονται άτομα που κατέχουν διαφορετική θέση.

Παρά τους προαναφερθέντες λόγους για τους οποίους στηρίζεται η άποψη ότι υπάρχουν αρκετές ομοιότητες μεταξύ των δύο φύλων, εντούτοις διαφορετικές προσεγγίσεις του ίδιου ζητήματος καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν βασικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Ειδικότερα, η θεωρία της κοινωνικής δομής όπως ονομάζεται, που υποστηρίζει την απουσία διαφορών μεταξύ αυτών που κατέχουν την ίδια διευθυντική θέση μέσα στους οργανισμούς, συνάδει με τα πορίσματα των ερευνών που συγκρίνουν άνδρες και γυναίκες σε διαφορετικές περιστάσεις.

Υπάρχουν πολυάριθμοι λόγοι για τους οποίους οι άνδρες και γυναίκες managers, ακόμη και αυτοί που κατέχουν τις ίδιες διευθυντικές θέσεις, μπορεί να διαφέρουν σε ένα βαθμό όσον αφορά τον τύπο ηγεσίας που ακολουθούν. Ειδικότερα, ένας από αυτούς τους λόγους αναγνωρίζει την πιθανότητα της ύπαρξης ουσιαστικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων στα προσωπικά χαρακτηριστικά καθώς και στην τάση κοινωνικής συμπεριφοράς. Για παράδειγμα, ορισμένοι ψυχολόγοι υποστήριζαν ότι οι διαφορές φύλου είναι εν μέρει προϊόν βιολογικών επιδράσεων, όπως τα περισσότερα ανδρογόνα των αρσενικών (Money & Ehrhardt, 1972). Άλλοι ψυχολόγοι έχουν τονίσει τη σημασία παιδικών βιωμάτων διαφορετικών για τα δύο φύλα, όπως οι εμπειρίες που εμφανίζονται στις ομάδες αναπαραγωγής που διαχωρίζονται από το φύλο που τα κορίτσια και τα αγόρια παίζουν με διαφορετικό στυλ, χρησιμοποιώντας ποικίλες μεθόδους επιρροής (Maccoby, 1988).

Για παράδειγμα, είναι χαρακτηριστική η «επιβολή» προτύπων και παιχνιδιών στα αγόρια που προσιδιάζουν στην «άγρια και θαρραλέα φύση των ανδρών» (παιχνιδιών αυτοκινήτων, όπλων κτλ.). Αντιθέτως, τα κορίτσια εξοικειώνονται με παιχνίδια και πρότυπα που εν πολλοίς αντικατοπτρίζουν και τις κοινωνικές αντιλήψεις για τον προορισμό της γυναίκας (π.χ., παιχνίδια που έχουν σαν αντικείμενο την φροντίδα κούκλων-μωρών). Όπως έχει πολύ σωστά επισημανθεί στον τομέα των κοινωνικό-ψυχολογικών επιστημών πρόκειται για ένα είδος ετεροκαθορισμού. Τα δύο φύλα διαλαμβάνονται ότι εκ φύσεως έχουν συγκεκριμένα προσωπικά χαρακτηριστικά που ανάγονται στη φύση τους και που τα αποτρέπουν από τη διεκδίκηση συγκεκριμένων ρόλων.

Έτσι, είναι δυνατόν οι βιολογικές διαφορές των φύλων και η διαφοροποίηση των φύλων ως προς τα βιώματα να οδηγούν τους άνδρες και τις γυναίκες να είναι διαφορετικοί τύποι ανθρώπων, ακόμα κι αν κατέχουν τον ίδιο διαχειριστικό ρόλο. Μπορεί πράγματι να μην είναι δυνατό να βρεθούν οι άνδρες και οι γυναίκες που είναι «όμοιοι», όπως επίσης μπορεί οι διαφορές φύλου στη συμπεριφορά των ηγετών της οργάνωσης να είναι μικρότερες από αυτές του υπόλοιπου πληθυσμού. Ειδικότερα, οι άνδρες και οι γυναίκες μπορεί να εξελιχθούν σε διευθυντικά στελέχη λόγω κάποιου διαφορετικού συνόλου δεξιοτήτων.

Ιδιαίτερα σχετικές με το παρόν ζήτημα είναι οι μετα-αναλύσεις που έχουν αναπτυχθεί για τις δεξιότητες των γυναικών. Οι γυναίκες ως ομάδα, σε σύγκριση με τους άνδρες ως ομάδα, μπορούν να χαρακτηριστούν φιλικές, ευχάριστες, με ενδιαφέρον για τα άλλα άτομα, εκφραστικές

και κοινωνικά ευαίσθητες (Eagly, 1987 και Hall, 1984). Στο βαθμό που τα ευρήματα αυτά αντικατοπτρίζουν το γενετικό φύλο διαφορές που δεν ισοδυναμούν με οργανωτική επιλογή ή κοινωνικοποίηση, οι άνδρες και οι γυναίκες διευθυντές μπορεί να συμπεριφέρονται διαφορετικά, παρά τις δομικές δυνάμεις προς την ομοιότητα.

Μια άλλη προοπτική που υποδηλώνει ότι η συμπεριφορά του ηγέτη δύναται να παρουσιάζεται σχετικά διαφοροποιημένη, αναφορικά με το φύλο και τον ρόλο εντός της οργάνωσης, είναι αυτή που υποστηρίζει ότι το φύλο είναι ουσιαστικά «μεταφορά στο χώρο εργασίας των προσδοκιών για τη συμπεριφορά σε σχέση με τις αντιλήψεις-προσδοκίες για το φύλο» (Guttek & Morasch, 1982 και Nieva & Guttek, 1981). Το συμπέρασμα της προαναφερθείσας έκθεσης δείχνει ότι οι ρόλοι των φύλων μπορεί να «μολύνουν» οργανωτικά ρόλους σε ορισμένο βαθμό και να αναγκάσει τους ανθρώπους να έχουν διαφορετικές προσδοκίες από τις γυναίκες και από τους άνδρες διευθυντές. Προς επίρρωση αυτής της ιδέας, οι Russell, Rush, και Herd (1988) διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες πανεπιστημιακής εκπαίδευσης συνήθως παρουσιάζουν σημαντική αποτελεσματικότητα σε σχέση με τον άνδρα διευθυντή, παρουσιάζοντας τόσο πλεονέκτημα στον τομέα των διαπροσωπικών σχέσεων (προσέγγιση των υπαλλήλων-υφισταμένων), όσο και το προτέρημα της αφοσίωσης στο έργο τους και της αποτελεσματικότητας της διοίκησης.

Σύμφωνα με τη θεωρία ότι οι ρόλοι των φύλων μεταφέρονται στους οργανωσιακούς ρόλους, αρκετοί κοινωνικοί επιστήμονες ισχυρίζονται ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζουν μία τεράστια σύγκρουση μεταξύ αφ' ενός της γυναικείας φύσης τους, και αφετέρου μεταξύ των καθηκόντων τους ως διευθύντριες (O'Leary, 1974). Αυτή η σύγκρουση προκύπτει από τις παγιωμένες στερεοτυπικές αντιλήψεις κατά τις οποίες το καλό πρότυπο του διευθυντή ταιριάζει περισσότερο στα γνωρίσματα της ανδρικής φύσης, παρά της γυναικείας. (Powell, 1988).

Μια διαφορετική εκδοχή αυτής της άποψης υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι που κατέχουν θέσεις σε οργανισμούς τείνουν να έχουν αρνητικές αντιλήψεις για τις γυναίκες που καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης. Αντανακλώντας την υποδεέστερη κατάσταση των γυναικών στην κοινωνία, πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι οι άνθρωποι είναι συχνά απρόθυμοι να έχουν μια γυναίκα σε ηγετική θέση, καθώς και πως πιστεύουν ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο κατάλληλες. (O'Leary, 1974 και Riger & Galligan, 1980). Επειδή αυτές οι στάσεις και οι πεποιθήσεις εγείρουν

ερωτήματα σχετικά με την ικανότητα των γυναικών να ηγηθούν, την ικανότητα να κινητοποιούν ως μάνατζερ, αλλά και τις δυνατότητες προόδου, οι γυναίκες διευθύντριες δεν αντιμετωπίζουν ευνοϊκό περιβάλλον, εν αντιθέσει με τους άνδρες.

Τέλος, μερικά από τα χαρακτηριστικά της «δομικής» θεωρίας αναφέρονται στην ερμηνεία της οργανωτικής συμπεριφοράς υποδεικνύουν άλλες πιθανές πηγές διαφορών ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες, αναφορικά με τις στάσεις τους ως ηγέτες. Μια τέτοια σκέψη είναι ότι, όπως ο Kanter (1977) επεσήμανε, ένας λόγος για τον οποίο οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγάλες διαφορές με τους άνδρες διευθυντές είναι λόγω της σπανιότητάς τους σε τέτοιες θέσεις. Ειδικότερα, όπως υποστήριξε ο Kanter, οι αντιλήψεις για τις ικανότητες των ατόμων μεταβάλλονται (Etcoff & Ruderman, 1978) ανάλογα με τη συχνότητα με την οποία τα άτομα απαντώνται στον υπό κρίση τομέα κοινωνικής δραστηριοποίησης, γεγονός που μπορεί να έχει μια σειρά αρνητικών επιπτώσεων για τον τρόπο με τον οποίο κάποιος αντιμετωπίζεται, ειδικά όταν πρόκειται για γυναίκα (Ott, 1989 και Yoder & Sinnett, 1985). Επί παραδείγματι, η μη συχνή κατάληψη θέσεων ευθύνης από τις γυναίκες ενισχύει την αντίληψη ότι η γυναικεία φύση δεν συνάδει με την ανάληψη ηγετικών θέσεων.

Επιπλέον, ακόμη και οι γυναίκες και οι άνδρες ηγέτες που καταλαμβάνουν τον ίδιο οργανωτικό ρόλο μπορεί να διαφέρουν ως προς την αρχαιότητα, το μισθό, τη διαθεσιμότητα συμβουλευτικής και άτυπης συλλογικής υποστήριξης, καθώς και ως προς άλλα χαρακτηριστικά που συνίστανται στα καθήκοντα της οργανωσιακής τους θέσης. Οι γυναίκες, ειδικά ως νεοεισερχόμενες σε διευθυντικές θέσεις και οι συγκεκριμένες διάφορες αντανακλώνται στη συμπεριφορά τους.

Εν κατακλείδι, οι διαρθρωμένες διαφορές φύλου στις ιδιαιτερότητες και τις συμπεριφορικές τάσεις, η αύξηση της αντιπροσώπευσης των γυναικών στις οργανώσεις-επιχειρήσεις, και οι λεπτές διαφορές στη δομική θέση ανδρών και γυναικών, θα μπορούσαν να προκαλέσουν κάποια συμπεριφορά ηγεσίας σε κάποιο βαθμό διαφοροποιημένη από το φύλο, ακόμη και όταν συγκρίνονται άτομα που κατέχουν τον ίδιο οργανωτικό ρόλο. Ως εκ τούτου, οι διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, αναφορικά με το στυλ ηγεσίας, φαίνονται απολύτως δικαιολογημένες.

Το κατά πόσον τα δύο φύλα παρουσιάζουν ομοιότητες ή διαφορές ως προς τον τύπο ηγεσίας που υιοθετούν αποτελεί ένα εξόχως εριζόμενο ζήτημα, κάτι που αποδεικνύεται από τον αυξημένο αριθμό ερευνών που έχουν συντελεστεί με τη συγκεκριμένη θεματική αλλά και τα αντίθετα αποτελέσματα στα οποία έχουν οδηγήσει. Εν πρώτοις πρέπει να επισημανθεί ότι κατά την ερμηνεία των πορισμάτων αυτών των ερευνών πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν οι μεθοδολογικές αδυναμίες των ερευνών και ο τρόπος με τον οποίο, ενδεχομένως, να επηρεάζουν την εγκυρότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων τους.

Πιο αναλυτικά, οι κοινωνικοψυχολογικές έρευνες δεν διερευνούν στον απαιτούμενο βαθμό τη δράση των εξεταζόμενων ατόμων στους ρόλους τους, λόγω του πρόσκαιρου χαρακτήρα της συναναστροφής-αλληλεπίδρασης με τον συνεντευκτή, συνήθως σε ένα περιβάλλον ξένο για τον ερωτώμενο (τυχαία στο δρόμο ή σε ειδικά διαμορφωμένους χώρους όπου οι εξεταζόμενοι προσέρχονται ακριβώς για αυτό το σκοπό). Τουναντίον, οι διοικητικές έρευνες (management surveys) διεξάγονται συνήθως στο χώρο των εξεταζόμενων οργανισμών-επιχειρήσεων, και ως εκ τούτου «αποτυπώνουν» επαρκώς το ρόλο και τα χαρακτηριστικά που αναπτύσσουν τα δύο φύλα μέσα στο χώρο της επιχείρησης ως μάνατζερ.

Γι' αυτούς τους λόγους, λοιπόν, τα ευρήματα των συγκεκριμένων ερευνών προκρίνονται ως ορθότερα και πιο αντιπροσωπευτικά εν συγκρίσει με τα αντίστοιχα των κοινωνικοψυχολογικών ερευνών. Περαιτέρω, οι περισσότερες απόψεις που έχουν διατυπωθεί αναφορικά με τον εντοπισμό διαφοροποιήσεων ή ομοιοτήτων ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, σχετικά με την εκτέλεση διευθυντικών καθηκόντων, φαίνεται να αντικατοπτρίζουν τις επικρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις για τα προσωπικά γνωρίσματα και τις ικανότητες των γυναικών, αλλά και τις απόψεις που επικρατούν σχετικά με τα χαρίσματα που πρέπει να έχει ο ικανός ηγέτης.

Έτσι, οι γυναίκες κρίνονται «ισοπεδωτικά» ως πιο κατάλληλες για την ανάληψη των καθηκόντων του σπιτιού που προϋποθέτουν γνωρίσματα όπως η ευαισθησία, ο συναισθηματισμός, η κοινωνικότητα, η συγκαταβατικότητα και η υπομονή. Αντιθέτως, οι άνδρες χαρακτηρίζονται εκ φύσεως ως πιο ψύχραιμοι, τολμηροί, αποφασιστικοί και με την απαραίτητη αυτοπεποίθηση προκειμένου να ηγηθούν και να διακριθούν στις συγκεκριμένες διευθυντικές θέσεις.

Προφανώς οι συγκεκριμένες απόψεις ενέχουν την απροσδιοριστία, την ασάφεια, αλλά και τα σφάλματα των αντιλήψεων της κοινωνίας σχετικά με τα δύο φύλα, βασίζονται δε σε αυθαίρετες και επισφαλείς γενικεύσεις. Πιο συγκεκριμένα, δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι όλοι οι εκπρόσωποι του ανδρικού και του γυναικείου φύλου έχουν τα ίδια προσωπικά γνωρίσματα που προσιδιάζουν τάχα στη φύση τους. Αντιθέτως αυτά είναι μεταβλητή του προσωπικού τους ιδιαίτερου χαρακτήρα, αλλά και των προσωπικών τους βιωμάτων.

Περαιτέρω, οι συγκεκριμένες αντιλήψεις πρέπει να λαμβάνουν υπόψιν την επιρροή που ασκούν οι κοινωνικές αντιλήψεις και η πρόσληψη των δύο φύλων, στα πλαίσια της ζωής τους. Δηλαδή, η αντιμετώπιση των γυναικών ως μία κατηγορία ατόμων που δεν επαρκούν για την κατάληψη ηγετικών θέσεων οδηγεί στην ανάσχεση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που οι γυναίκες ενδέχεται να έχουν. Τεκμήριο αυτής της άποψης αποτελεί ότι στις ερευνητικές μελέτες που υλοποιήθηκαν διαπιστώνεται ότι οι άνδρες και οι γυναίκες που απασχολούνται στις ίδιες διευθυντικές θέσεις, κάτω από ανάλογες συνθήκες, με τις ίδιες αποδοχές και εξουσίες, δεν παρουσιάζουν παρά ελάχιστες αποκλίσεις-διαφορές.

Στην Ελλάδα η θρησκεία ασκεί πολύ μεγάλη επιρροή στο σύνολο των εκφάνσεων του κοινωνικού βίου, κάτι που αποτυπώνεται τόσο στον καταστατικό χάρτη της χώρας, που χαρακτηρίζει το ελληνορθόδοξο δόγμα ως επικρατούσα θρησκεία στην Ελλάδα, όσο και στο γεγονός ότι η ελληνική κοινωνία αποδέχεται ότι η Εκκλησία ως θεσμός οφείλει να έχει θέση και να παρεμβαίνει σε σημαντικούς τομείς της κοινωνικής δραστηριοποίησης. Επομένως, οι αναχρονιστικές και εν πολλοίς παρωχημένες απόψεις της Εκκλησίας για τη θέση της γυναίκας («τον νομοτελειακό-φυσικό προορισμό του γυναικείου φύλου») που εντάσσονται στη γενικότερη κοσμοθεωρία της, διαμορφώνουν αναλόγως και τις κοινωνικές αντιλήψεις για τη δυνατότητα των γυναικών να ανταποκριθούν στις προκλήσεις των «υψηλών» θέσεων.

Οι σημαντικότερες πολιτικές ρυθμίσεις όσον αφορά την αναβάθμιση του ρόλου των γυναικών συντελέστηκαν από τη δεκαετία του 80' και έπειτα, όμως αυτό το σύνολο ρυθμίσεων προέκυψε περισσότερο λόγω ορισμένων κοινωνικοπολιτικών συγκυριών παρά από την ουσιαστική ωρίμανση της ελληνικής κοινωνίας και την πραγματική συνειδητοποίηση ότι το γυναικείο φύλο διαθέτει ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Ενδεικτικά, οι περισσότερες ρυθμίσεις είτε υπαγορεύθηκαν από τις διεθνείς δεσμεύσεις της Ελλάδας και την ανάγκη να εναρμονιστεί το

εθνικό με το κοινοτικό δίκαιο και τις διεθνείς συμβάσεις, είτε αποτέλεσαν την απλή ικανοποίηση ή άλλως «εκτόνωση» του μεταρρυθμιστικού-ρίζοσπαστικού ιδεολογικού ρεύματος της μεταπολίτευσης που ξέσπασε τη συγκεκριμένη δεκαετία.

Όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, η Ελλάδα πράγματι παρουσιάζει πολύ χαμηλά ποσοστά, τα οποία όμως δεν αποκλίνουν ιδιαιτέρως από τα αντίστοιχα ποσοστά άλλων χωρών. Επιπλέον, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι, στα πλαίσια της ερμηνείας των συγκεκριμένων ευρημάτων επιβάλλεται να λαμβάνουμε υπόψη το γεγονός ότι η ελληνική αγορά επικυριαρχείται από μικρομεσαίες και ως επί το πλείστον οικογενειακές επιχειρήσεις. Κατ' αποτέλεσμα, ένας μεγάλος αριθμός γυναικών που καταγράφονται ως κάτοχοι θέσεων ευθύνης στην πραγματικότητα κατέχουν τις συγκεκριμένες θέσεις διότι συνδέονται με συγγενική σχέση με τους ιδιοκτήτες. Επομένως, στα ποσοστά που καταγράφονται οι γυναίκες που απασχολούνται σε θέσεις ευθύνης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η συγκεκριμένη παράμετρος. Σε κάθε περίπτωση, ιδίως τις τελευταίες δεκαετίες στην Ελλάδα παρατηρείται μία εντυπωσιακή βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών σε σύγκριση με τις προηγούμενες δεκαετίες. Έτσι, ο αριθμός των γυναικών που κατέχουν προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών στους τομείς της Οργάνωσης Επιχειρήσεων έχει αυξηθεί σημαντικά. Παράλληλα, λόγω ακριβώς αυτής της εξέλιξης, η έλλειψη δήθεν τυπικών προσόντων δεν μπορεί πλέον να αποτελεί δικαιολογία για τον άδικο αποκλεισμό των γυναικών από διευθυντικές θέσεις.

Αντίστοιχα, οι σημαντικές θρησκείες που επίσης απαντώνται στη Γαλλία περιλαμβάνουν την Καθολική Εκκλησία, το Ισλάμ, διάφορους κλάδους του Προτεσταντισμού, του Ιουδαϊσμού, του Βουδισμού, του Ινδουισμού, της Ρωσικής Ορθοδοξίας, του Αρμενικού Χριστιανισμού και του Σικισμού, μεταξύ άλλων, γεγονός που καθιστά τη χώρα ιδιαιτέρως πολυπολιτισμική. Ένα θηλυκό τάγμα από την Εθνική Φρουρά υπερασπίστηκε την Τζένο Μπενς κατά τη διάρκεια της καταστολής. Εκ των ανωτέρω προεκτεθέντων λοιπόν γίνεται αντιληπτό ότι το πολιτισμικό πλαίσιο στη Γαλλία όσον αφορά τη θέση της γυναίκας παρουσιάζει τεράστιες διαφορές εν συγκρίσει με το αντίστοιχο της Ελλάδας. Τεκμήρια αυτού του ισχυρισμού αποτελούν τα υψηλά ποσοστά άθρησκων-άθεων, η μεγάλη θρησκευτική ποικιλομορφία, καθώς και από το γεγονός πως οι απαρχές του φεμινιστικού κινήματος εντοπίζονται ήδη από τη Γαλλική επανάσταση. Η Γαλλία, λόγω του πολιτιστικού πλαισίου, επαληθεύει τις ερευνητικές μας υποθέσεις και αποδεικνύει ότι η

μειωμένη θρησκευτική επιρροή συμβάλλει στη βελτίωση της θέσης της γυναίκας, ευνοώντας την ιεραρχική ανέλιξη τους.

Στην παρούσα εργασία, λοιπόν, εξετάστηκε ενδελεχώς ο αποκλεισμός των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Ειδικότερα, η συγκεκριμένη έρευνα στηρίχθηκε στο «τολμηρό εγχείρημα» της συσχέτισης δύο μεταβλητών που, φαινομενικά, δεν συσχετίζονται, της θρησκείας και της θέσης της γυναίκας. Ειδικότερα, όπως αποδείχθηκε η επιστημονική θεωρία έχει υιοθετήσει ένα συγκεκριμένο τρόπο διάκρισης του γενικού όρου της «ηγεσίας» από τις θεσμοθετημένες θέσεις ευθύνης. Ωστόσο, όπως διαπιστώσαμε η οριοθέτηση των δύο εννοιών είναι ιδιαίτερος δυσχερής και δυσδιάκριτη. Συνοπτικά θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η ηγεσία περιλαμβάνει στην έννοια της και τη γενικότερη τάση ορισμένων ισχυρών προσωπικοτήτων να καθοδηγούν άλλα άτομα, χωρίς απαραίτητα να έχουν την τυπική, θεσμοθετημένη αρμοδιότητα της καθοδήγησης τους όπως έχουν όσοι κατέχουν θέσεις ευθύνης.

Η εξέταση των θεωριών που έχουν αναπτυχθεί σχετικά με τις δεξιότητες που πρέπει να κατέχει ένα συγκεκριμένο άτομο ώστε να αναδειχθεί ως ηγετική φυσιογνωμία οδηγούν στο συμπέρασμα πως η επιστημονική κοινότητα σταδιακά εγκατέλειψε τις απόλυτες θεωρίες περί «κληρονόμησης των χαρισμάτων» και δέχθηκε ότι εξίσου απαραίτητες προϋποθέσεις για την απόκτηση ηγετικής φυσιογνωμίας είναι οι συγκυρίες, αλλά και οι μορφές συμπεριφοράς. Τέλος, οι γυναίκες στις ηγετικές θέσεις τείνουν να υιοθετούν τη δημοκρατική-συμμετοχική μορφή ηγεσίας και είναι πιο συναισθηματικές και συγκαταβατικές με συμβουλευτικό κυρίως ρόλο, ενώ αντίθετα οι άντρες κλίνουν προς την υιοθέτηση της αυταρχικής παραδοσιακής μορφής ηγεσίας στις θέσεις ευθύνης.

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στην προσπάθεια τους να «αναρριχηθούν» σε θέσεις ευθύνης. Οι περισσότερες έρευνες ωστόσο παραβλέπουν το γεγονός ότι η άνιση αυτή μεταχείριση των γυναικών δεν αντανακλάται μονάχα στα χαμηλά ποσοστά των γυναικών που καταλαμβάνουν ηγετικές θέσεις. Τουναντίον, παρατηρείται και μία μορφή έμμεσης διακριτικής μεταχείρισης των γυναικών, καθώς ακόμη και στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων όπου οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης, οι οικονομικές τους απολαβές, οι αρμοδιότητες τους και γενικότερα η μεταχείριση τους ακόμη και σε αυτές τις θέσεις εξακολουθεί να διαφέρει από αυτή των ανδρών που βρίσκονται σε αντίστοιχες θέσεις. Επομένως, οι έρευνες δεν θα έπρεπε

να περιορίζονται μονάχα στη διερεύνηση των ποσοστών των γυναικών που απασχολούνται σε διευθυντικές θέσεις, αλλά να εξετάζουν επίσης τις απολαβές τους σε σύγκριση με τις αντίστοιχες απολαβές των ανδρών διευθυντών.

Εκτός της «γυάλινης οροφής», υπάρχουν και άλλοι πιο έμμεσοι και κατά συνέπεια αφανείς τρόποι που χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις προκειμένου να «αναχαιτίζεται» η ανοδική πορεία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Μία εξ' αυτών είναι η τοποθέτηση των γυναικών σε τμήματα που δεν έχουν ιδιαίτερες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, όπως το τμήμα μάρκετινγκ ή το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Οι προσπάθειες των περισσότερων ευρωπαϊκών κρατών για την αντιμετώπιση του συγκεκριμένου προβλήματος επικεντρώνονται στη λήψη ειδικών νομοθετικών μέτρων που επιβάλλουν στις επιχειρήσεις να απασχολούν γυναίκες σε θέσεις ευθύνης σε συγκεκριμένα ποσοστά. Το συγκεκριμένο μέσο αποδείχθηκε ιδιαίτερα αποτελεσματικό στις σκανδιναβικές χώρες, οι οποίες σημειώνουν και τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης γυναικείου δυναμικού σε ηγετικές θέσεις, εν αντιθέσει με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες που σημειώνουν αισθητά χαμηλότερα ποσοστά.

Αξίζει περαιτέρω να αναφερθεί το γεγονός ότι η Ελλάδα δεν συγκαταλέγεται καν μεταξύ των χωρών που έχουν αναλάβει τη δέσμευση για την ψήφιση παρόμοιου νομοθετικού πλαισίου για την διαχείριση της «υποεκπροσώπησης» των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου σε ηγετικές θέσεις. Μέχρι αυτό το σημείο φαίνεται να επαληθεύονται οι ερευνητικές υποθέσεις που συσχετίζουν τη θρησκεία με το εξεταζόμενο πρόβλημα, καθώς στις σκανδιναβικές χώρες παρατηρούνται μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών σε θέσεις ευθύνης, ενώ αντίθετα σε κράτη, όπως η Μεγάλη Βρετανία και η Γερμανία, στα οποία η Εκκλησία διαδραματίζει ουσιαστικότερο ρόλο, παρατηρούνται χαμηλά ποσοστά γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

Τα πορίσματα των περισσότερων ερευνών συνηγορούν στο συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις επωφελούνται πολλαπλώς από την απασχόληση γυναικών σε ηγετικές θέσεις, καθώς οι επιχειρήσεις που σημειώνουν υψηλά ποσοστά αντιπροσώπευσης των γυναικών στα διοικητικά τους συμβούλια συνήθως παρουσιάζουν αυξημένα κέρδη, σταθερή απόδοση, και συνήθως δεν εμπλέκονται σε ζητήματα εταιρικής διακυβέρνησης. Πάντως, κατά την ερμηνεία αυτών των πορισμάτων συνιστάται προσοχή καθώς καθοριστική σημασία για τα αποτελέσματα της έρευνας

διαδραματίζουν τα μεθοδολογικά εργαλεία, των οποίων κάνει χρήση ο ερευνητής, προκειμένου να «μετρήσει» την απόδοση των επιχειρήσεων.

Επί παραδείγματι, άλλες έρευνες χρησιμοποιούν τον τζίρο μίας επιχείρησης ως αποκλειστικό δείκτη της επιτυχίας μίας επιχείρησης, ενώ άλλες χρησιμοποιούν παράλληλα και την απόδοση των μετοχών, των ομολόγων, ή την απόδοση των περιουσιακών τους στοιχείων. Όσον αφορά τον «τύπο» των επιχειρήσεων που τείνουν να απασχολούν με μεγαλύτερη συχνότητα γυναίκες σε θέσεις ευθύνης, δεν μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα καθώς έρευνες δείχνουν ότι τόσο μεγάλες, όσο και μικρομεσαίες επιχειρήσεις απασχολούν γυναίκες σε υψηλά ποσοστά. Μάλιστα ο τομέας στον οποίο δραστηριοποιούνται οι εξεταζόμενες επιχειρήσεις φέρεται να παίζει εξίσου σημαντικό ρόλο όσον αφορά την επιλογή γυναικών για τις θέσεις ευθύνης.

Το κατά πόσον τα δύο φύλα παρουσιάζουν ομοιότητες ή διαφορές ως προς τον τύπο ηγεσίας που υιοθετούν αποτελεί ένα εξόχως εριζόμενο ζήτημα, κάτι που αποδεικνύεται από τον αυξημένο αριθμό ερευνών που έχουν συντελεστεί με τη συγκεκριμένη θεματική αλλά και τα αντίθετα αποτελέσματα στα οποία έχουν οδηγήσει. Εν πρώτοις πρέπει να επισημανθεί ότι κατά την ερμηνεία των πορισμάτων αυτών των ερευνών πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν οι μεθοδολογικές αδυναμίες των ερευνών και τον τρόπο με τον οποίο, πιθανά, να επηρεάζουν την εγκυρότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων τους.

Πιο αναλυτικά, οι κοινωνικοψυχολογικές έρευνες δεν διερευνούν στον απαιτούμενο βαθμό τη δράση των εξεταζομένων ατόμων στους ρόλους τους, λόγω του πρόσκαιρου χαρακτήρα της συναναστροφής-αλληλεπίδρασης με τον συνεντευκτή, συνήθως σε ένα περιβάλλον ξένο για τον ερωτώμενο (τυχαία στο δρόμο ή σε ειδικά διαμορφωμένους χώρους όπου οι εξεταζόμενοι προσέρχονται ακριβώς για αυτό το σκοπό). Τουναντίον, οι διοικητικές έρευνες (management surveys) διεξάγονται συνήθως στο χώρο των εξεταζόμενων οργανισμών-επιχειρήσεων, και ως εκ τούτου «αποτυπώνουν» επαρκώς το ρόλο και τα χαρακτηριστικά που αναπτύσσουν τα δύο φύλα μέσα στο χώρο της επιχείρησης ως μάνατζερ.

Για αυτούς τους λόγους λοιπόν τα ευρήματα των συγκεκριμένων ερευνών προκρίνονται ως ορθότερα και πιο αντιπροσωπευτικά εν συγκρίσει με τα αντίστοιχα των

κοινωνικοψυχολογικών ερευνών. Περαιτέρω, οι περισσότερες απόψεις που έχουν διατυπωθεί αναφορικά με τις διαφοροποιήσεις ή ομοιότητες ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες ως προς την επιτέλεση διευθυντικών καθηκόντων φαίνεται να αντικατοπτρίζουν τις επικρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις για τα προσωπικά γνώρισμα και τις ικανότητες των γυναικών, αλλά και τις απόψεις που επικρατούν σχετικά με τα χαρίσματα που πρέπει να έχει ο ικανός ηγέτης. Έτσι, οι γυναίκες κρίνονται «ισοπεδωτικά» ως πιο κατάλληλες για την ανάληψη των καθηκόντων του σπιτιού που προϋποθέτουν γνώρισμα όπως η ευαισθησία, ο συναισθηματισμός, η κοινωνικότητα, η συγκαταβατικότητα και η υπομονή. Αντιθέτως, οι άνδρες χαρακτηρίζονται εκ φύσεως ως πιο ψύχραιμοι, τολμηροί, αποφασιστικοί και με την απαραίτητη αυτοπεποίθηση προκειμένου να ηγηθούν και να διακριθούν στις συγκεκριμένες διευθυντικές θέσεις.

Προφανώς οι συγκεκριμένες απόψεις ενέχουν την απροσδιοριστία, την ασάφεια, αλλά και τα σφάλματα των αντιλήψεων της κοινωνίας σχετικά με τα δύο φύλα, βασίζονται δε σε αυθαίρετες και επισφαλείς γενικεύσεις. Πιο συγκεκριμένα, δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι όλοι οι άνδρες και όλοι οι γυναίκες έχουν τα ίδια προσωπικά γνώρισμα που προσιδιάζουν τάχα στη φύση τους. Αντιθέτως αυτά είναι μεταβλητή του προσωπικού τους ιδιαίτερου χαρακτήρα, αλλά και των προσωπικών τους βιωμάτων. Περαιτέρω, οι συγκεκριμένες αντιλήψεις πρέπει να λαμβάνουν υπόψιν την επιρροή που ασκούν οι κοινωνικές αντιλήψεις και η πρόσληψη των δύο φύλων στα πλαίσια της ζωής τους. Δηλαδή, η αντιμετώπιση των γυναικών ως μία κατηγορία ατόμων που δεν επαρκούν για την κατάληψη ηγετικών θέσεων οδηγεί στην ανάλυση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που οι γυναίκες ενδέχεται να έχουν. Τεκμήριο αυτής της άποψης αποτελεί η παραδοχή ότι στις ερευνητικές μελέτες, που υλοποιήθηκαν, διαπιστώνεται ότι οι άνδρες και οι γυναίκες που απασχολούνται στις ίδιες διευθυντικές θέσεις, κάτω από ανάλογες συνθήκες, με τις ίδιες αποδοχές και εξουσίες, δεν παρουσιάζουν παρά ελάχιστες αποκλίσεις-διαφορές.

Στην Ελλάδα η θρησκεία ασκεί πολύ μεγάλη επιρροή σε όλες τις εκφάνσεις του κοινωνικού βίου, κάτι που αποτυπώνεται τόσο στον καταστατικό χάρτη της χώρας, που χαρακτηρίζει το ελληνορθόδοξο δόγμα ως επικρατούσα θρησκεία στην Ελλάδα, όσο και στο γεγονός ότι η ελληνική κοινωνία αποδέχεται ότι η Εκκλησία ως θεσμός οφείλει να έχει θέση και να παρεμβαίνει σε σημαντικούς τομείς της κοινωνικής δραστηριοποίησης. Επομένως, οι αναχρονιστικές και εν πολλοίς παρωχημένες απόψεις της Εκκλησίας για τη θέση της γυναίκας

(«τον νομοτελειακό-φυσικό προορισμό του γυναικείου φύλου») που εντάσσονται στη γενικότερη κοσμοθεωρία της, διαμορφώνουν αναλόγως και τις κοινωνικές αντιλήψεις για τη δυνατότητα των γυναικών να ανταποκριθούν στις προκλήσεις των «υψηλών» θέσεων.

Οι σημαντικότερες πολιτικές ρυθμίσεις όσον αφορά την αναβάθμιση του ρόλου των γυναικών συντελέστηκαν από τη δεκαετία του 80' και έπειτα, όμως αυτό το σύνολο ρυθμίσεων προέκυψε περισσότερο λόγω ορισμένων κοινωνικοπολιτικών συγκυριών παρά από την ουσιαστική ωρίμανση της ελληνικής κοινωνίας και την πραγματική συνειδητοποίηση ότι το γυναικείο φύλο διαθέτει ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Ενδεικτικά, οι περισσότερες ρυθμίσεις είτε υπαγορεύθηκαν από τις διεθνείς δεσμεύσεις της Ελλάδας και την ανάγκη να εναρμονιστεί το εθνικό με το κοινοτικό δίκαιο και τις διεθνείς συμβάσεις, είτε αποτέλεσαν την απλή ικανοποίηση ή άλλως «εκτόνωση» του μεταρρυθμιστικού-ριζοσπαστικού ιδεολογικού ρεύματος της μεταπολίτευσης που ξέσπασε τη συγκεκριμένη δεκαετία.

Όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, η Ελλάδα πράγματι παρουσιάζει πολύ χαμηλά ποσοστά, τα οποία όμως δεν αποκλίνουν ιδιαίτερα από τα αντίστοιχα ποσοστά άλλων χωρών. Ωστόσο, είναι αναγκαίο να επισημανθεί ότι, στα πλαίσια της ερμηνείας των συγκεκριμένων ευρημάτων, επιβάλλεται να λαμβάνουμε υπόψη το γεγονός ότι η ελληνική αγορά επικυριαρχείται από μικρομεσαίες και ως επί το πλείστον οικογενειακές επιχειρήσεις. Κατ' αποτέλεσμα, ένας μεγάλος αριθμός γυναικών που καταγράφονται ως κάτοχοι θέσεων ευθύνης στην πραγματικότητα κατέχουν τις συγκεκριμένες θέσεις διότι συνδέονται με συγγενική σχέση με τους ιδιοκτήτες. Επομένως, στα ποσοστά που καταγράφονται οι γυναίκες που απασχολούνται σε θέσεις ευθύνης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η συγκεκριμένη παράμετρος. Σε κάθε περίπτωση, ιδίως τις τελευταίες δεκαετίες στην Ελλάδα παρατηρείται μία εντυπωσιακή βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών σε σύγκριση με τις προηγούμενες δεκαετίες. Έτσι, ο αριθμός των γυναικών που κατέχουν προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών στους τομείς της Οργάνωσης Επιχειρήσεων έχει αυξηθεί σημαντικά. Παράλληλα, λόγω ακριβώς αυτής της εξέλιξης, η έλλειψη δήθεν τυπικών προσόντων δεν μπορεί πλέον να αποτελεί δικαιολογία για τον άδικο αποκλεισμό των γυναικών από διευθυντικές θέσεις.

Η Γαλλία αποτελεί τη γενέτειρα του φεμινισμού και το χαρακτηριστικότερο παράδειγμα χώρας με απόλυτο χωρισμό της Εκκλησίας και του κράτους. Περαιτέρω τα μεγάλα ποσοστά των

άθρησκων Γάλλων πολιτών αντανακλούν ακριβώς αυτή τη νοοτροπία που επικρατεί στη Γαλλία, και όπως αποδείχθηκε έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην διαμόρφωση των αντιλήψεων της γαλλικής κοινωνίας όσον αφορά την «ετοιμότητα» της να αποδεχθεί τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης.

Συμπερασματικά, η βασική ερευνητική υπόθεση της εργασίας επαληθεύεται. Όπως φάνηκε από την έρευνα, η Ελλάδα αποτελεί μία χώρα που χαρακτηρίζεται από την ισχυρή επιρροή της θρησκείας στην κοινωνία, και μάλιστα μέσω ενός συντηρητικού δόγματος το οποίο πρεσβεύει συγκεκριμένες αναχρονιστικές θέσεις για τη γυναίκα. Όπως διαπιστώθηκε, η Ελλάδα πράγματι παρουσιάζει πολύ χαμηλά ποσοστά γυναικών που απασχολούνται σε ανώτατες διοικητικές θέσεις. Τουναντίον, η Γαλλία μία χώρα με μεγάλη προοδευτική παράδοση τόσο ως προς τα ζητήματα διαχωρισμού της Εκκλησίας από το κράτος, όσο και από την ανάπτυξη του φεμινιστικού κινήματος, παρουσιάζει πολύ μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Επομένως, αποδεικνύεται ότι οι επικρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις πράγματι επηρεάζουν καταλυτικά την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

Βιβλιογραφία

Βακόλα, Μ. και Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili

Δαμουλιάνου, Χ. (2005). *Ταλαντούχα γυναικεία στελέχη στον προθάλαμο των Δ.Σ.* Διαθέσιμο στο: <https://www.kathimerini.gr/economy/business/233782/talantoycha-gynaikeia-stelechi-ston-prothalamo-ton-d-s/> (Ανακτήθηκε στις 13 Νοεμβρίου 2015)

Κακλαμανάκη, Β. (1984). *Η θέση της Ελληνίδας στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην πολιτεία*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη

Καραμεσίνη, Μ. & Σκόμπα, Μ. & Χατζηβαρνάβα, Ε. (2016). *Βιβλιογραφική Επισκόπηση και Ανάλυση Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής*. Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, <https://kethi.gr/vivliografiki-episkopisi-keanalysisi-politikon-schetika-ti-symfiliosi-epangelmatikis-ke-ikogeniakisidiotikis-zois/>

Κεφάλας, Χ. (2008). *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών στη σχέση εργασίας*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Λυμπεράκη, Α. και Μουρίκη Α. (2003). *Η Αθόρυβη Επανάσταση*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg

Μαράκη, Ε. (2016). *Η γυναίκα στην ιεραρχία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Πανεπιστήμιο Αιγαίου, 2016

Μελέτη, Β. (2012). *Η γυάλινη οροφή στις επιχειρήσεις*. Διαθέσιμο στο: <http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&la=1&cID=7&arID=3379>

Μουσούρου, Λ. (1985). *Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού*. Αθήνα: Εκδόσεις Εστία

Ντερμανάκης, Ν. (2004). *Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*. 1ο Στατιστικό Δελτίο, υπό την ευθύνη του ΚΕΘΙ, εταιρίου της Α.Σ. Ανδρομέδα, Κ.Π. EQUALA' κύκλου. Ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα της EQUAL: www.equal-greece.gr

Πρωτονοταρίου, Μ. (2020). *Οικονομική Επιθεώρηση (Ισότητα)*. Μάιος 2020, τ. 994.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior. A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Coleman, J.S. (1994). *Foundations of Social Theory*. Harvard University Press. Cambridge, MA.
Διαθέσιμο στο: [https://www.scirp.org/\(S\(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1592577](https://www.scirp.org/(S(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1592577)

European Commission. (2014). *Gender Equality Policies in Public Research, Based on a survey among Members of the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation*, Available at: http://ec.europa.eu/research/pdf/199627_2014%202971_rtd_report.pdf

Gutek, B. A., & Morasch, B. (1982). *Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work*. Journal of Social Issues. 38, 55-74.

Hall, J. A. (1984). *Nonverbal sex differences: Communication accuracy and expressive style*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.

Kambouri, N. (2013). *Gender equality in the Greek labour market. The gaps narrow, inequalities persist*. International Policy Analysis, Friedrich Ebert Stiftung. Διαθέσιμο στο: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09822.pdf>

Kanter, R. M. (1977a). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Kanter, R. M. (1977b). *Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women*. American Journal of Sociology, 82, 965-990.

Kanter, R. M. (1983). *The change masters." Innovations for productivity in the American corporation*. New York: Simon and Schuster.

- Kirkpatrick, D.L. (1975). *Evaluating Training Programmes*. American Society for Training and Development. Madison, Wisconsin
- Miani, C. & Hoorens, St. (2014). *Parents at work: men and women participating in the labour force*. Short Statistical Report No. 2., RAND Europe, European Commission. Διαθέσιμο στο: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU\(2016\)571363_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf)
- Morrison, A.M. & White R.P. & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Corporations?* New York: Addison-Wesley
- Nieva, V. E, & Gutek, B. A. (1981). *Women and work: A psychological perspective*. New York: Praeger.
- O' Leary, V. E. (1974). *Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women*. Psychological Bulletin, 81, 809-826.
- Ott, E. M. (1989). *Effects of the male-female ratio at work: Policewomen and male nurses*. Psychology of Women Quarterly, 13, 41-57.
- Powell, G. N. (1988). *Women & men in management*. Newbury Park, CA: Sage.
- Russell, J. E. A. & Rush, M. C., & Herd, A. M. (1988). *An exploration of women's expectations of effective male and female leadership*. Sex Roles, 18, 279-287
- Sandberg, S. (2013). *Lean in: Women, Work and the Will to Lead*. New York: Random House
- Wanous, J. E (1977). *Organizational entry: Newcomers moving from outside to inside*. Psychological Bulletin, 84, 601-618.
- Wood, W (1987). *Meta-analytic review of sex differences in group performance*. Psychological Bulletin, 102, 53-71.
- Yoder, J. D., & Sinnett, L. M. (1985). *Is it all in the numbers? A case study of tokenism*. Psychology of Women Quarterly, 9, 413-418.