



Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών



Γραφείο Διασύνδεσης

Εμπόδια στην Επαγγελματική Εξέλιξη των Γυναικών Στελεχών

Ραφαηλίδου Κ. Μυροφόρα
PhD, Σύμβουλος Γραφείου Διασύνδεσης ΟΠΑ



Το Γραφείο Διασύνδεσης συγχρηματοδοτείται από
την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό
Ταμείο) και από Εθνικούς Πόρους μέσω του Ε.Π.
Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση



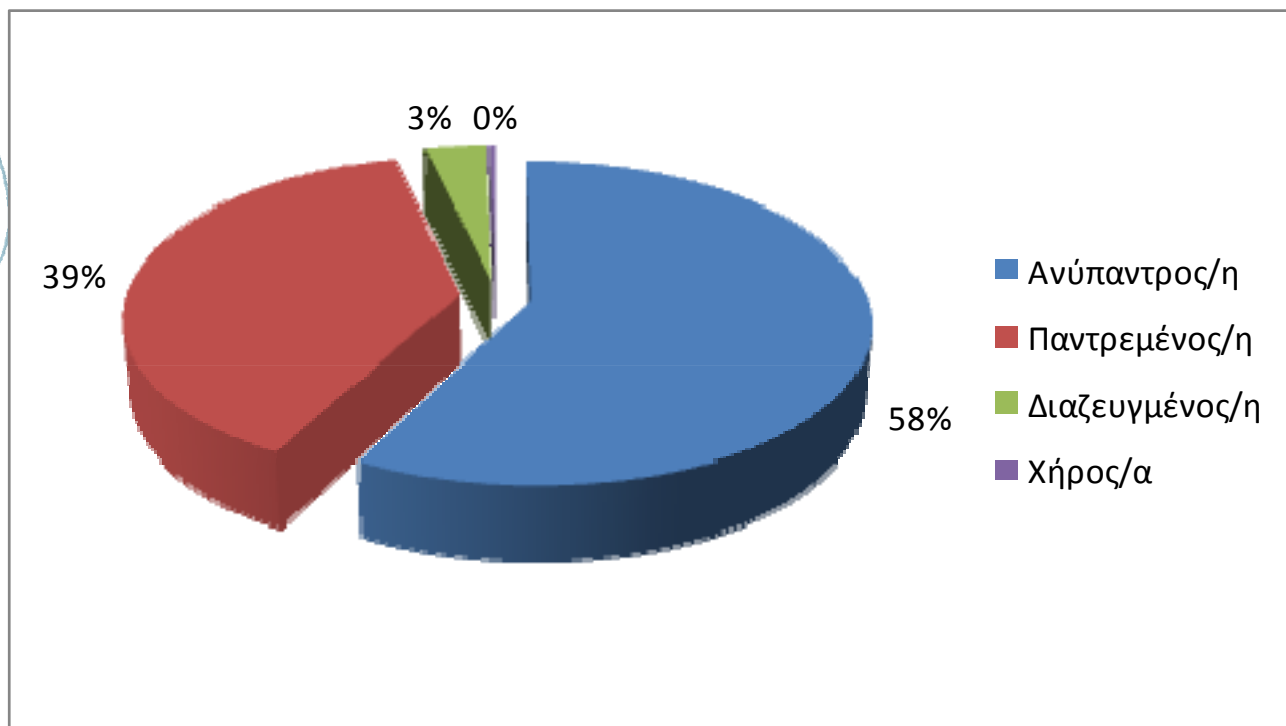
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

1. Ταυτότητα έρευνας

- Συλλογή δείγματος στα πλαίσια εκπόνησης διδακτορικής διατριβής με τίτλο «**Η Γυάλινη Οροφή στο χώρο των επιχειρήσεων υπό το πρίσμα της Θεσμικής Θεωρίας**» (Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Επίκ. Καθηγήτρια Ελένη Αποσπόρη)
- Τριγωνοποίηση: Συνδυασμός **ποσοτικής** έρευνας (ερωτηματολόγια) και **ποιοτικής** έρευνας (ημιδομημένες συνεντεύξεις με στελέχη)
- 33 επιχειρήσεις: 317 ερωτηματολόγια εργαζομένων & 33 ερωτηματολόγια στελεχών ΔΑΔ
- Στόχος: 10 ερωτηματολόγια εργαζομένων + 1 ΔΑΔ ανά εταιρία, μοιρασμένα ανά φύλο, από τουλάχιστον 3 διαφορετικά τμήματα
- Κατανομή ως προς το φύλο: **158 άνδρες - 159 γυναίκες**
- Μέση ηλικία δείγματος: 33,24 έτη
- 31% είχαν παιδιά



2. Ταυτότητα έρευνας

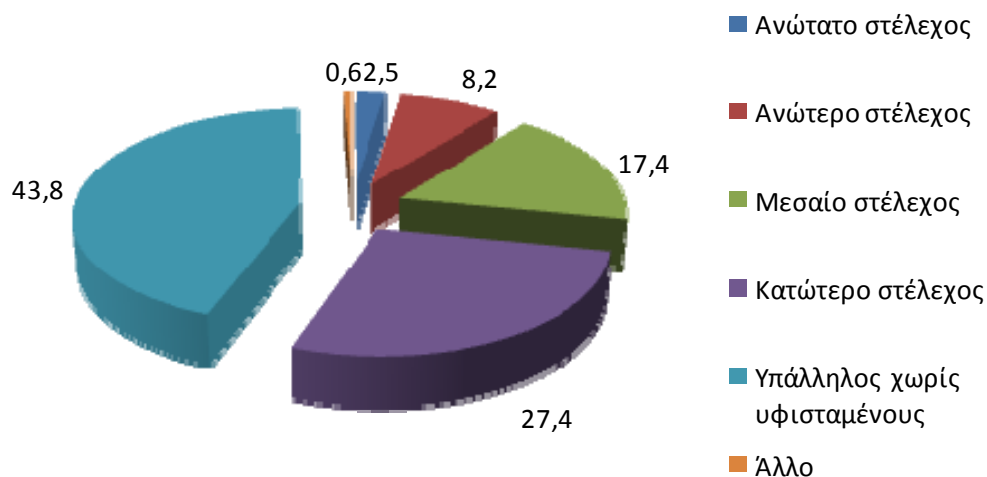


Οικογενειακή κατάσταση εργαζομένων

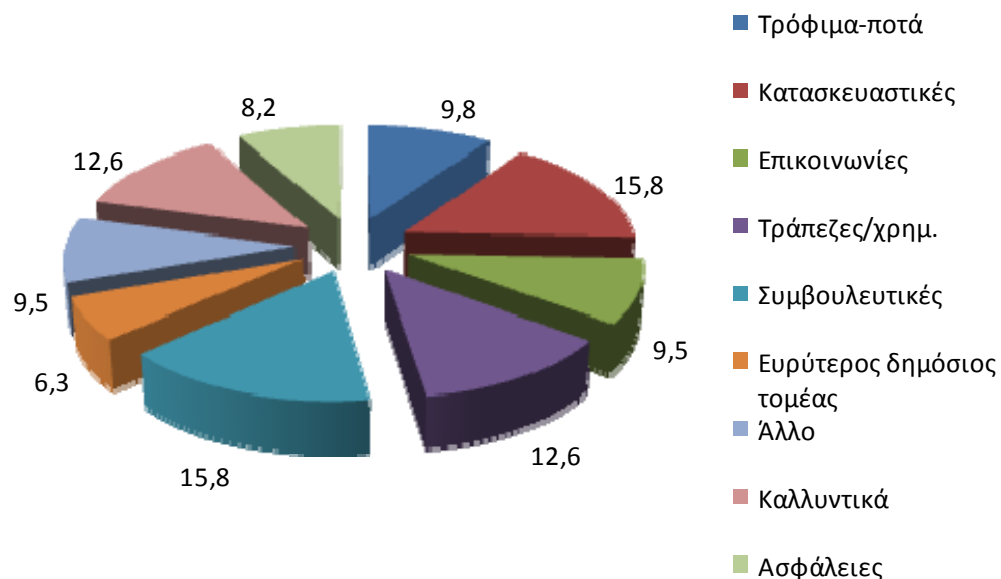
- Στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς **χρόνο** που αφιέρωναν άνδρες και γυναίκες σε: α) **φροντίδα παιδιών**, β) **φροντίδα σπιτιού**

2. Ταυτότητα έρευνας

Θέση εργαζομένων σε ιεραρχία επιχείρησης



Κατανομή εργαζομένων ανά κλάδο δραστηριότητας



3. Εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στελεχών

(% ερωτώμενων που απάντησαν «Σημαντικό» ή «Πολύ σημαντικό»)			
	Άνδρες	Γυναίκες	ΔΑΔ
Έλλειψη τυπικών προσόντων	63,9	54,8	15,6
Μητρότητα	62,6	69,2	62,6
Λοιπές οικογενειακές υποχρεώσεις	49,3	63,5	59,4
Έλλειψη εμπειρίας management	53,8	44,6	31,2
Έλλειψη φιλοδοξίας	58,2	50,9	48,5
Αρνητικά στερεότυπα & προκαταλήψεις	24,2	56,6	53,2
Έλλειψη ικανοτήτων	60,7	55,3	46,9
Παρουσία γυναικών σε διοικητικές θέσεις για μικρό διάστημα	28,5	21,8	25,1
Οργανωσιακή κουλτούρα	32,3	61,6	53,2



3. Εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στελεχών

- Απόψεις **ανδρών** εργαζομένων: 1) Έλλειψη τυπικών προσόντων, 2) Μητρότητα, 3) Έλλειψη ικανοτήτων
- Απόψεις **γυναικών** εργαζομένων: 1) Μητρότητα-λοιπές οικογενειακές υποχρεώσεις, 2) Οργανωσιακή κουλτούρα, 3) Αρνητικά στερεότυπα
- Απόψεις **στελεχών ΔΑΔ**: συμπίπτουν με γυναικών εργαζομένων (δείγμα στελεχών ΔΑΔ ισορροπημένο ως προς φύλο)
- **Στατιστικά σημαντικές διαφορές** μεταξύ ανδρών & γυναικών: 1) Αρνητικά Στερεότυπα και προκαταλήψεις, 2) Οργανωσιακή Κουλτούρα, 3) Λοιπές οικογενειακές υποχρεώσεις (Independent Sample T-Tests)



4. Συμπεράσματα

- Ανισορροπία προσωπικής ζωής & εργασίας **υπαρκτό και σοβαρό** πρόβλημα, αναγνωρίζεται από όλες τις ομάδες (άνδρες, γυναίκες, στελέχη ΔΑΔ)
- Ισχυρά στοιχεία ότι **επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών** (Leonard, 2001; Williams, 2003; Lyness & Judiesch, 2008)
- Λοιπές οικογενειακές υποχρεώσεις: «**υποβαθμίζεται**» από άνδρες εργαζόμενους, δεν αντιλαμβάνονται πλήρως τη διάσταση του προβλήματος (Starrels et al, 1997)
- Τάση **συστηματικής υποτίμησης τυπικών προσόντων** γυναικών από άνδρες εργαζόμενους (Bruegel, 1989; Kling et al, 1999) – δεν τη συμμερίζονται στελέχη ΔΑΔ
- «**Ανύπαρκτο**» **εμπόδιο**: ισχυρή εκπροσώπηση γυναικών σε τριτοβάθμια εκπαίδευση (προπτυχιακές, μεταπτυχιακές, διδακτορικές σπουδές) – ηλικίες 20 ως 34 ετών: οι γυναίκες έχουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από άνδρες (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2008)



4. Συμπεράσματα

- Έλλειψη εμπειρίας management: σύνδεση με **αποκλεισμό γυναικών από θέσεις με προοπτικές ανάπτυξης & λιγότερες «ευκαιρίες»** (Ragins et al, 1998; Lockwood, 2004)
- Μη ισχυρές ενδείξεις ύπαρξης μειωμένων ηγετικών φιλοδοξιών – **πολύπλοκο θέμα** που συνδέεται με άλλους παράγοντες (π.χ. «αντίποινα» από κυρίαρχη ομάδα ανδρών)
- Σημαντικότερο εμπόδιο: συνδυασμός **αρνητικής οργανωσιακής κουλτούρας & ισχυρών προκαταλήψεων και στερεοτύπων**
- Εμπόδιο «μειωμένης ορατότητας»: επειδή «πηγή» του προβλήματος είναι η **κυρίαρχη ανδρική ομάδα**, δεν αντιλαμβάνεται το πρόβλημα (Eagly & Mladinic, 1998; Northcraft & Gutek, 2003)
- Τα στελέχη ΔΑΔ δείχνουν **αυξημένη ευαισθησία** (ποσοστά κοντά στις γυναίκες), αλλά δεν υπάρχει ίδια αντιμετώπιση από άλλα τμήματα



4. Συμπεράσματα

- «Τα αρνητικά στερεότυπα έχουν ισχυρές ρίζες στην κουλτούρα των οργανισμών και είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν» (Eagly & Sczesny, 2009)
- 2 «Κλειδιά» αλλαγής οργανωσιακής κουλτούρας & εξάλειψης στερεοτύπων σε βάρος γυναικών: 1) **Εκπαίδευση**, 2) **Αλλαγή σύστασης ηγεσίας οργανισμών**
- Εκπαίδευση: ανάγκη συστηματικών προγραμμάτων που να αφορούν το σύνολο του οργανισμού & εστίαση σε «προβληματικές» ομάδες (Hoyt et al, 2010)
- Η εκπαίδευση «**κοστίζει**» αλλά όταν γίνεται σωστά αποδίδει
- Αύξηση εκπροσώπησης γυναικών σε ηγεσία οργανισμού οδηγεί σε **αλλαγή οργανωσιακής κουλτούρας** (Blackmore & Sachs, 2007)
- Ο οργανισμός «**εκπαιδεύεται**» στην **παρουσία γυναικών** σε ηγετικές θέσεις (Astin & Leland, 1999)

