

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙ 2

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 7

Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης

Η αποστολή μας

Θα διερευνήσουμε τις δυσκολίες που συναντούν οι γυναίκες να ανελιχθούν σε διευθυντικές θέσεις ακόμα και σήμερα, παρά την κατοχυρωμένη νομικά ισότητα ευκαιριών και εξέλιξης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Στόχος μας να αναπαραστήσουμε τον διάλογο ανάμεσα σε δύο υπεύθυνους μιας επιχείρησης για την πρόσληψη νέου διευθυντικού στελέχους. Υποτίθεται ότι έχουν ήδη εξεταστεί οι φάκελοι με τα προσόντα των υποψηφίων, έχουν πραγματοποιηθεί οι συνεντεύξεις και οι υπεύθυνοι έχουν προκρίνει δύο υποψήφιους ως επικρατέστερους, έναν άνδρα και μία γυναίκα. Τα προσόντα τους είναι αντίστοιχα, αλλά μεταξύ των υπευθύνων για την επιλογή υπάρχει διαφωνία για το αν θα πρέπει να εμπιστευτούν τη θέση σε γυναίκα. Ο ένας είναι υπέρ της πρόσληψης στη διευθυντική θέση της γυναίκας υποψήφιας και ο άλλος του άνδρα.

Η διαδικασία

1. Θα παρατηρήσουμε στατιστικούς πίνακες που καταγράφουν την παρουσία γυναικών σε θέσεις ευθύνης, θα μελετήσουμε κείμενα που προτείνουν ερμηνείες του φαινομένου αυτού και θα κρατήσουμε σημειώσεις, επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον μας α) στη σύγκριση των ποσοστών ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες που κατέχουν υψηλή θέση στην ιεραρχία, β) στους λόγους που εμποδίζουν τις γυναίκες να βρεθούν σε θέσεις ευθύνης, γ) στον τρόπο που αντιμετωπίζεται μία γυναίκα που καταλαμβάνει υψηλή διευθυντική θέση, δ) στα επιχειρήματα υπέρ της ενίσχυσης της ισότιμης συμμετοχής τους.
2. Θα αποφασίσουμε α) ποιο μέλος της ομάδας θα κάνει μια σύντομη εισαγωγή στο θέμα και στο υλικό που μελετήσαμε, β) ποιο μέλος αναλαμβάνει το ρόλο του ενός και ποιο του άλλου υπεύθυνου και γ) με ποιο άλλο μέλος θα συνεργαστεί κάθε «ηθοποιός» για την προετοιμασία του ρόλου. Τα ζεύγη των συνεργατών/τριών θα συζητήσουν ανά δύο το ύφος, τη στάση του σώματος, τις κινήσεις και βέβαια τα επιχειρήματα που θα αξιοποιηθούν. Εννοείται ότι θα προσπαθήσουμε να «μπούμε στον ρόλο», ακόμα και αν δεν μας εκφράζουν όσα οφείλουμε να υποστηρίξουμε από τη θέση που αναλάβαμε.
3. Σε περίπτωση που δεν προλάβουμε να ολοκληρώσουμε την προετοιμασία μας πριν τη λήξη του μαθήματος, φροντίζουμε να την ολοκληρώσουμε είτε με μια συνάντηση της ομάδας εκτός σχολικού ωραρίου, είτε με επικοινωνία μέσω διαδικτύου.
4. Η διάρκεια της συνολικής παρουσιάσής μας (της εισαγωγής και του διαλόγου) πρέπει να είναι από 5 έως 7 λεπτά.
5. Απαντάμε σε όποιες απορίες των συμμαθητών μας προκύψουν από την παρουσίασή μας.

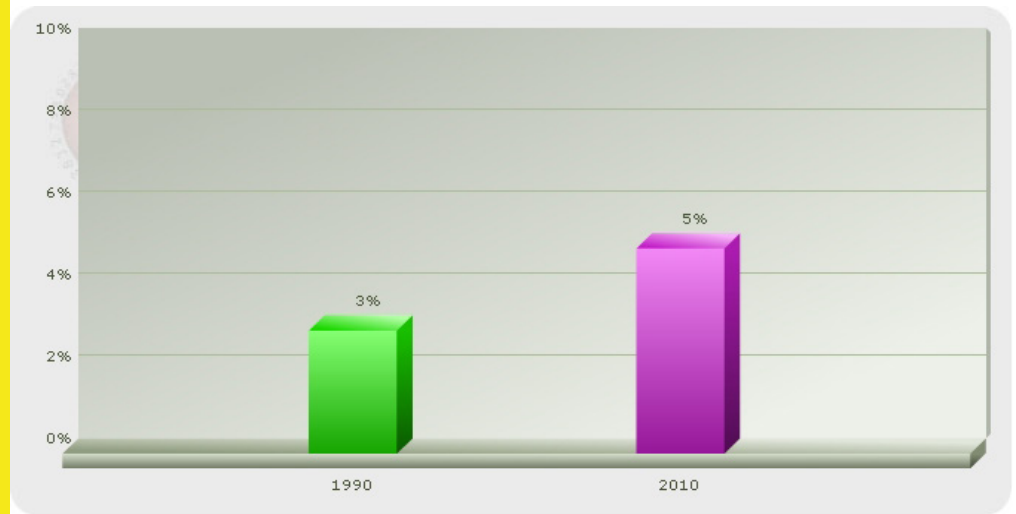
Υλικό προς διερεύνηση

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

*Ελληνίδες σε
διευθυντικές θέσεις
το 1990 και το 2010*

Πηγή Δημοσίευσης: *Τα Νέα* Ημ.
Δημοσίευσης: 05-03-2010

Πηγή: Focus Bari, <http://www.focusbari.gr>



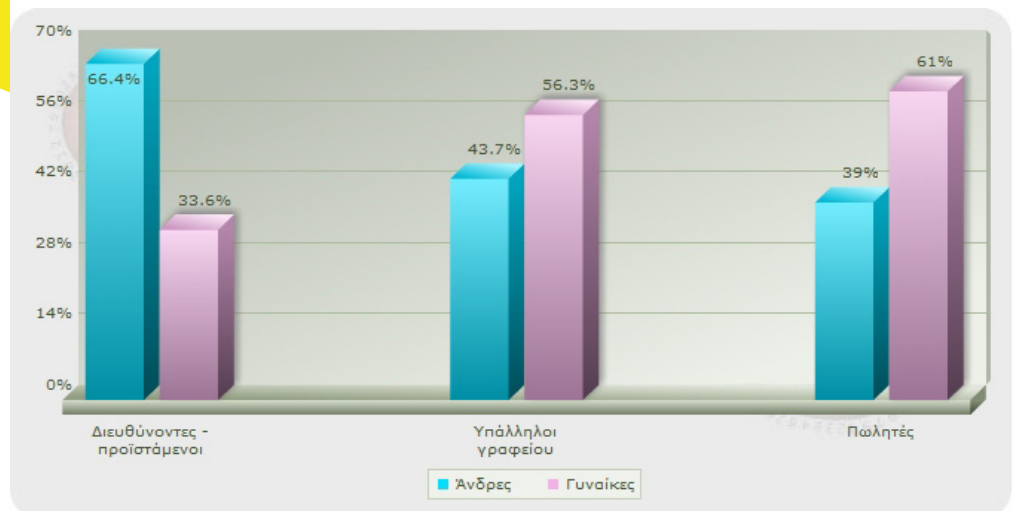
Τίτλος έρευνας: «Οι Ελληνίδες σε θέσεις κορυφής και τα εμπόδια στη γυναικεία καριέρα»

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

*Διευθυντές-
Προϊστάμενοι ανά
φύλο*

Πηγή Δημοσίευσης: *Τα Νέα* Ημ.
Δημοσίευσης: 05-03-2010

Πηγή: Focus Bari, <http://www.focusbari.gr>



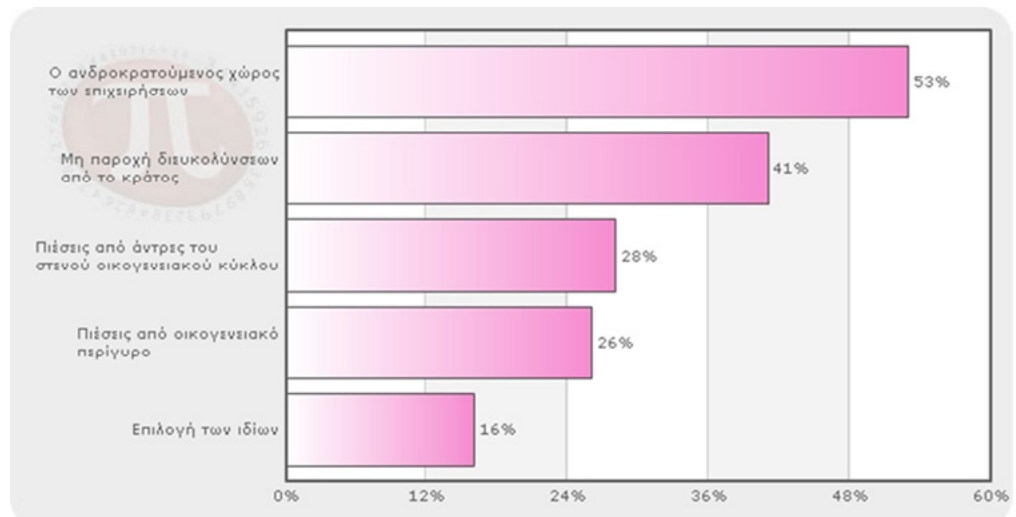
Τίτλος έρευνας: «Ποσοστά συμμετοχής των δύο φύλων σε διευθυντικές θέσεις»

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

*Εμπόδια στη
γυναικεία καριέρα*

Πηγή Δημοσίευσης: *Τα Νέα* Ημ.
Δημοσίευσης: 05-03-2010

Πηγή: Focus Bari, <http://www.focusbari.gr>



Κείμενο 1

Γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις παγκοσμίως

Πρόσφατες παγκόσμιες έρευνες δείχνουν ότι το ποσοστό των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις συνεχίζει να αυξάνεται με βραδείς όμως ρυθμούς, άδικους και μερικές φορές απογοητευτικούς, καθώς οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εμπόδια εξαιτίας προκαταλήψεων απέναντί τους. Στις χώρες για τις οποίες υπάρχουν στοιχεία φαίνεται ότι υπάρχουν ανεπαίσθητες μεταβολές, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις παρατηρείται ακόμα και μείωση στη συμμετοχή των γυναικών. Χαρακτηριστικό είναι ότι στα «ανδρικά», λεγόμενα, επαγγέλματα οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις είναι ελάχιστες. Ακόμα και στους μη ανδροκρατούμενους τομείς, όπου οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις είναι περισσότερες, ένας δυσανάλογα μεγάλος αριθμός ανδρών ανέρχεται σε υψηλά διευθυντικά κλιμάκια.

Πηγή: Ελένη Νίνα-Παζαρχή, *Ισότητα φύλων και επιχειρήσεις*. Σημειώσεις Νο 2, σ. 7, http://www.lib.unipi.gr/epe-ae/ksotitaFulon/files/No_2.pdf [Τελευταία πρόσβαση: 25/7/2014]

Κείμενο 2

Ανδροκρατούμενες οι διευθυντικές θέσεις στην Ελλάδα

Το 2011, οι γυναίκες κατείχαν στην ΕΕ μόλις μία στις τρεις διευθυντικές θέσεις (33%). Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat), τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών σε θέσεις διευθυντικών στελεχών καταγράφηκαν στη Λετονία (45%) και στη Γαλλία (40%), ενώ τα χαμηλότερα στην Κύπρο (15%), την Ελλάδα (23%) και στη Μάλτα (24%).»

Πηγή: Ηλεκτρονική Έκδοση enet.gr, 18:25 Πέμπτη 7 Μαρτίου 2013, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=348897> [Τελευταία πρόσβαση: 27/7/2014]

Κείμενο 3

Άνδρες και γυναίκες σε θέσεις υψηλής ευθύνης

Χώρες όπως η Σουηδία και η Νορβηγία έχουν υιοθετήσει κανονισμούς που σχετίζονται με τη περισσότερο ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στα Δ.Σ των επιχειρήσεων και οργανισμών, προκειμένου να προωθηθούν συνθήκες που ευνοούν ένα περιβάλλον ίσων ευκαιριών. Σε περιπτώσεις μάλιστα όπου ο αριθμός γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων φαίνεται να είναι διαχρονικά ανύπαρκτος ή υποβαθμισμένος τότε ίσως είναι σκόπιμη η ενίσχυση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας προς την κατεύθυνση αυτή.

Πηγή: Βικτωρία Πέκκα-Οικονόμου (Vic Pec), *Γυναίκα και μάντζαμεντ στην σύγχρονη κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα*, σ. 7, http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/individual/el_el.pdf [Τελευταία πρόσβαση: 26/8/2014]

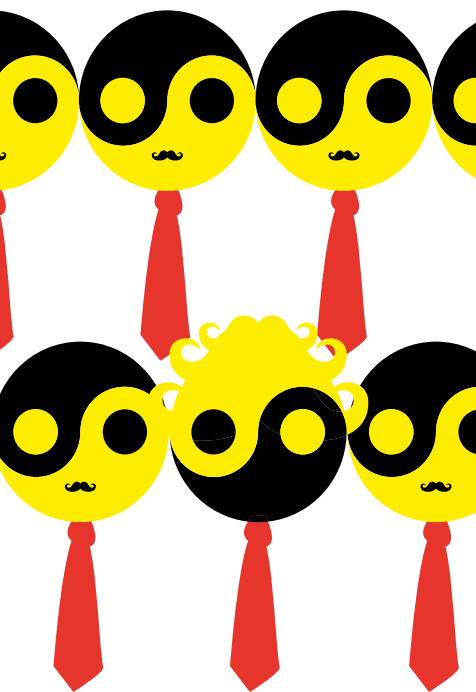
Κείμενο 4

«Η γυάλινη οροφή»

[Η γυάλινη οροφή] περιγράφει τα αόρατα φράγματα που αποκλείουν τις γυναίκες από τις υψηλότερες θέσεις στην ιεραρχία. Η κατάσταση αυτή, η οποία έχει μελετηθεί πολύ στην περίπτωση των στελεχών, μπορεί να ισχύσει αντίστοιχα σε οποιαδήποτε άλλη κατηγορία απασχόλησης [...]

Πού οφείλεται η γυάλινη οροφή; Όταν αναλούμε τις μισθολογικές σταδιοδρομίες των γυναικών και των ανδρών, φαίνεται πως η αρχή τους είναι παρόμοια, όμως ύστερα από μερικά χρόνια (και μερικά παιδιά...) το χάσμα βαθιάει. [...] Έτσι, με διαπιστωμένα παρόμοια παραγωγικά χαρακτηριστικά, οι άνδρες καταλαμβάνουν τις υψηλότερες θέσεις στην ιεραρχία και οι γυναίκες εμφανίζονται παγιδευμένες στη σταδιοδρομία τους. Είναι δύσκολο να μην υποπτευθούμε για το φαινόμενο αυτό τα αποτελέσματα που έχουν οι οικογενειακές ευθύνες: [...] Αν προσθέσουμε και ορισμένες ακλόνητες προκαταλήψεις, όλα έχουν ταιριάσει κατάλληλα, ώστε να συνεχίσει να επαληθεύεται το στερεότυπο που αποδίδει στις γυναίκες μικρότερη «προτίμηση» για επαγγελματικές ευθύνες σε σύγκριση με τους άνδρες.

Πηγή: Dominique Meurs – Sophie Ponthieux, «Μισθολογικές αποκλίσεις», στο Margaret Maruani (επιμ.), *Γυναίκες, φύλο, κοινωνίες. Τι γνωρίζουμε σήμερα*, εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα 2008, σ. 343.

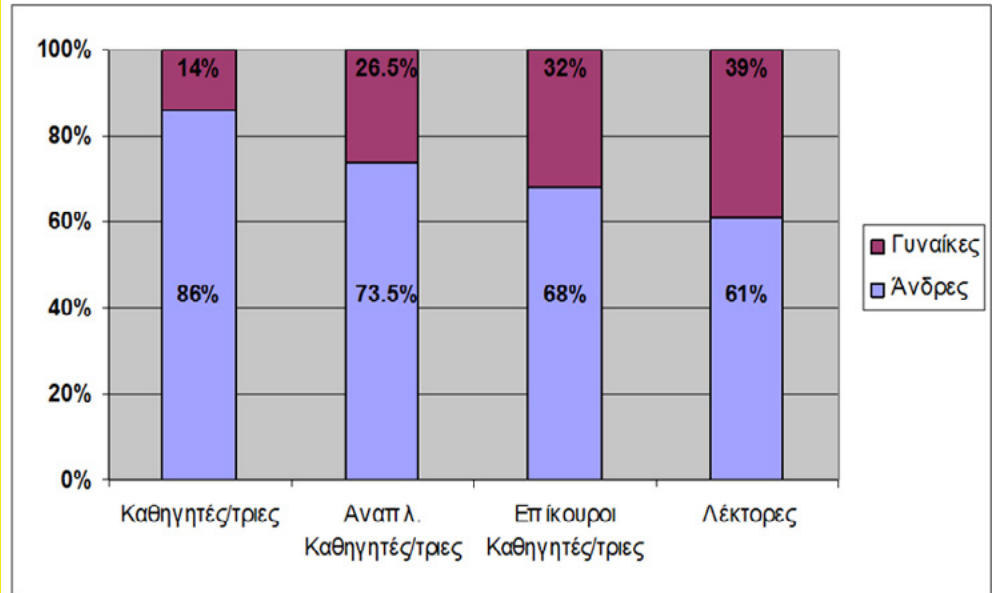


Παρουσία των γυναικών στην πανεπιστημιακή ιεραρχία

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

Ποσοστά μελών ΔΕΠ (Διδακτικό Επιστημονικό Προσωπικό) ανά φύλο επί του συνόλου της εκάστοτε βαθμίδας

Πηγή: Στέλλα Βοσνιάδου, «Η θέση των γυναικών στο ελληνικό πανεπιστήμιο», ppt, www.isotita.uoa.gr/Vosniadou.ppt [Τελευταία πρόσβαση: 18/8/2014]



Σημείωση: Ιεραρχικά ανώτερο προσωπικό είναι οι «καθηγητές» (1ο ζεύγος από αριστερά) και ιεραρχικά κατώτερο προσωπικό οι «λέκτορες» (το 1ο ζεύγος από δεξιά).

Συμμετοχή γυναικών στη συνδικαλιστική ηγεσία. Η παρουσία τους στα Διοικητικά Συμβούλια των καλλιτεχνικών σωματείων

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

Γυναικεία συμμετοχή στα Διοικητικά Συμβούλια των καλλιτεχνικών σωματείων

Πηγή: Λήδα Αικατερίνη Ντόντου, Η εκπροσώπηση των γυναικών στις καλλιτεχνικές συλλογικότητες, http://www.isotita.gr/var/uploads/PUBLICATIONS/GGIF%20PUBLICATIONS/MELETI_EK-PROSOPISI-GYNAIKON_DODOU.pdf, σ. 23. [Τελευταία πρόσβαση: 5/8/2014]

	ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ	ΜΕΛΗ Δ.Σ.	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕΛΗ Δ.Σ.	ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΣΤΑ Δ.Σ.	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΡΟΕΔΡΟΙ Δ.Σ.
ΣΥΝΟΛΟ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ	61	467	155	33,19	18
ΕΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ	11	76	34	44,73	3
ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑ	12	95	15	15,78	2
ΛΟΓΟΤΕΧΝΙΑ	10	81	33	40,74	2
ΘΕΑΤΡΟ – ΚΙΝΗΜΑΤΟΓΡΑΦΟΣ	9	75	20	26,66	4
ΧΟΡΟΣ	4	24	19	79,16	2
ΜΟΥΣΙΚΗ	15	116	34	29,31	5