

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΜΕΣΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΑ ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΣΤΙΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ

ΣΟΥΛΟΒΑΡΙ ΤΖΕΣΙΚΑ

ΑΜ: 6162

ΣΤΑΜΑΤΟΠΟΥΛΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ

ΑΜ: 6167

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

ΠΟΥΛΑΚΙΔΑΚΟΣ ΣΤΑΜΑΤΗΣ

ΚΑΣΤΟΡΙΑ

2024

Περίληψη

Στον εργασιακό χώρο συχνά παρατηρούνται στερεότυπα και διακρίσεις, γεγονός που μπορεί να εμποδίσει την επαγγελματική ανάπτυξη και να επηρεάσει την καθημερινή ζωή των εργαζομένων. Το ζήτημα αυτό είναι ιδιαίτερα διαδεδομένο στον τομέα της επικοινωνίας, όπου οι αντιλήψεις των φύλων και οι στερεοτυπικές προσεγγίσεις μπορούν να επηρεάσουν την εικόνα και τον ρόλο των ατόμων με βάση το φύλο τους. Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε πώς αυτές οι αντιλήψεις έχουν αναπτυχθεί και εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου.

Αυτή η έρευνα στοχεύει να εξετάσει τη διάκριση των φύλων και τα στερεότυπα που υπάρχουν στις εταιρείες επικοινωνίας στην Ελλάδα. Η ανάλυση περιλαμβάνει την κατανόηση των θεωρητικών πλαισίων, των ορισμών και των προσεγγίσεων διαφόρων ερευνητών. Ορισμένα από τα ερευνητικά ερωτήματα που προκύπτουν από αυτή την ανάλυση περιλαμβάνουν τον τρόπο με τον οποίο εκδηλώνεται η διάκριση του φύλου στον τομέα της επικοινωνίας και πώς οι στερεοτυπικές αντιλήψεις επηρεάζουν τις θέσεις των φύλων.

Στο πρώτο κεφάλαιο παρατίθενται οι ορισμοί των διακρίσεων και των στερεοτύπων των φύλων στο χώρο εργασίας που έχουν πρακτικές συνέπειες για την καθημερινή ζωή των ατόμων. Όταν τα φύλα δεν θεωρούνται ίσα, μπορεί να οδηγήσει σε ανισότητες ως προς τις ευκαιρίες για πρόοδο και αμοιβή. Οι εταιρείες επικοινωνίας διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των δημόσιων αντιλήψεων μέσω των μηνυμάτων τους, οπότε αν με αυτόν τον τρόπο ενισχύουν τα στερεότυπα των φύλων, συμβάλλουν στη συνεχιζόμενη διάκριση των φύλων στην κοινωνία.

Η αντιμετώπιση των διακρίσεων ως προς το φύλο στις εταιρείες επικοινωνίας είναι απαραίτητη για τη δημιουργία μιας δικαιότερης κοινωνίας. Η κατανόηση των ριζών του ζητήματος των διακρίσεων, η προώθηση της ισότητας και τα επικρατούντα στερεότυπα αποτελούν βασικά βήματα για την επίτευξη της ισορροπίας των φύλων και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται η θεωρία της γυάλινης οροφής, όπου υπογραμμίζει τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους πρόοδο. Αναφέρεται στα αόρατα εμπόδια που δυσκολεύουν τις γυναίκες να φτάσουν σε θέσεις ανώτατου επιπέδου, ιδιαίτερα στις βιομηχανίες που κυριαρχούν οι άνδρες. Αυτό το φαινόμενο τροφοδοτείται συχνά από τα στερεότυπα των φύλων και τις προκαταλήψεις που περιορίζουν τις ευκαιρίες των γυναικών για ανάπτυξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις δεξιότητες και τους ρόλους των γυναικών διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη συνέχιση της επίδρασης της γυάλινης οροφής. Οι γυναίκες συχνά θεωρούνται λιγότερο ικανές από τους άνδρες που βρίσκονται στην ίδια επαγγελματική θέση, γεγονός που εμποδίζει την πρόδοό τους στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, οι κοινωνικές προσδοκίες γύρω από τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων και τις οικογενειακές ευθύνες μπορούν να περιορίσουν περαιτέρω την πρόοδο της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών.

Η γυάλινη οροφή γίνεται ακόμη πιο έντονη όταν οι γυναίκες έχουν πρόσθετες ευθύνες φροντίδας, όπως η ανατροφή των παιδιών. Σε τέτοιες περιπτώσεις, μπορούν να γίνουν αρνητικά σχόλια σχετικά με τη δέσμευσή τους να εργαστούν, δημιουργώντας περαιτέρω εμπόδια στην επαγγελματική τους επιτυχία.

Η έννοια της γυάλινης οροφής δεν περιορίζεται σε έναν μόνο κλάδο, αλλά παρατηρείται σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων εταιρειών επικοινωνίας. Οι γυναίκες συχνά περιορίζονται σε χαμηλότερες ή μεσαίες θέσεις διαχείρισης και αγωνίζονται να περάσουν σε κορυφαίους ηγετικούς ρόλους που σχετίζονται με την εξουσία και τη λήψη αποφάσεων.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται σε διάφορες έρευνες που έγιναν και πιο συγκεκριμένα σε μια έρευνα που διεξήχθη το 2015, η οποία αποκάλυψε ότι η Ελλάδα έχει σχετικά χαμηλή ισότητα των φύλων στους τομείς της πολιτικής και της οικονομίας, με τις γυναίκες να υποβιβάζονται σε χαμηλότερες θέσεις. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, όπως επισημάνθηκε από τους Gary N. Powell και D. Anthony Butterfield, έχει προβληματικές πτυχές που επηρεάζουν την οργανωτική αποτελεσματικότητα, την οργανωτική δικαιοσύνη και την οργανωτική εντύπωση.

Ο οριζόντιος διαχωρισμός της εργασίας κατηγοριοποιεί τα επαγγέλματα ως "θηλυκό" ή "αρσενικό". Οι γυναίκες τείνουν να κυριαρχούν σε επαγγέλματα όπως η εκπαίδευση και η νοσηλευτική, ενώ οι άνδρες κυριαρχούν σε κλάδους όπως η ιατρική και η κατασκευή. Οι στερεοτυπικές προσδοκίες δημιουργούν διαφορετικές υποχρεώσεις για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες τόσο στο σπίτι όσο και στην εργασία.

Ο κατακόρυφος διαχωρισμός βασίζεται σε ιεραρχίες μέσα σε επαγγέλματα. Η έννοια της γυάλινης οροφής αναφέρεται στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επίτευξη διευθυντικών θέσεων. Το φαινόμενο "συμβολικού", που περιγράφεται από τη Rosabeth Moss Kanter, υπογραμμίζει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει μια μικρή ομάδα γυναικών σε εταιρείες που κυριαρχούνται από άνδρες, οι οποίες αντιμετωπίζονται ως υποβαθμισμένες και συχνά πρέπει να εργάζονται πολύ σκληρά για να αποδείξουν την αξία τους.

Σύμφωνα με την φράση "Think Manager - Think Male" υπάρχει η πεποίθηση ότι οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι για διευθυντικές θέσεις, διαιωνίζοντας τον διαχωρισμό των φύλων στο χώρο εργασίας. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συχνά περιορισμούς και διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένης της χαμηλότερης αμοιβής και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οι εργοδότες συχνά υποθέτουν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να δεσμευτούν πλήρως να εργάζονται λόγω προσωπικών υποχρεώσεων όπως οι δουλειές των νοικοκυριών και η φροντίδα των παιδιών. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες πρέπει να αποδεικνύουν συνεχώς την αξία τους, καθώς και να εργάζονται σκληρότερα, χωρίς την προσδοκία να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες εξέλιξης με τους άνδρες. Οι άνδρες αντιμετωπίζουν επίσης στερεότυπα και αρνητικές συνέπειες όταν δεν συμμορφώνονται με τους παραδοσιακούς ανδρικούς ρόλους στις δουλειές τους.

Όσον αφορά τον διαχωρισμό των φύλων στις ανώτερες θέσεις, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να διατηρήσουν τους ρόλους διαχείρισης σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και όχι σε μεγάλες εταιρείες. Ακόμη και όταν οι γυναίκες φτάνουν στις ηγετικές θέσεις, συνήθως πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες. Το ποσοστό των γυναικών στις κορυφαίες θέσεις παραμένει χαμηλό παγκοσμίως και ποικίλλει σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, μόνο το 10% των μελών του διοικητικού συμβουλίου σε μεγάλες επιχειρήσεις είναι γυναίκες.

Οι γυναίκες συχνά συνδέονται με κοινοτικές ιδιότητες όπως η ενσυναίσθηση και η φιλικότητα, ενώ οι άνδρες θεωρούνται πιο κατάλληλοι για ιδιότητες όπως η επιθετικότητα και η ανεξαρτησία. Αυτά τα στερεότυπα δημιουργούν εμπόδια για τις γυναίκες που επιδιώκουν τις ηγετικές θέσεις, καθώς αναμένεται να περιηγηθούν σε μια λεπτή γραμμή μεταξύ των κοινοτικών ή ενεργητικών ηγετών.

Στα δύο τελευταία κεφάλαια η μελέτη επικεντρώνεται στη μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας για να διερευνήσει τα στερεότυπα των φύλων στο χώρο εργασίας. Οι ερευνητές υπογραμμίζουν ότι η ποιοτική έρευνα περιλαμβάνει μια ερμηνευτική και φυσιολογική προσέγγιση, επιδιώκοντας να κατανοήσουν τις υποκειμενικές εμπειρίες και τις πεποιθήσεις των ερωτηθέντων. Χρησιμοποιείται παραγωγική μέθοδος, όπου δημιουργούνται ερωτήσεις συνέντευξης με βάση το θεωρητικό πλαίσιο.

Επτά συμμετέχοντες από τον τομέα επικοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων τεσσάρων γυναικών και τριών ανδρών, επιλέχθηκαν για τη μελέτη. Οι ερευνητές έστειλαν μηνύματα ηλεκτρονικού

ταχυδρομείου σε 30 άτομα που εργάζονται σε εταιρείες επικοινωνίας και έλαβαν απαντήσεις από 7 άτομα. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν μέσω βίντεο κλήσεων και γραπτών απαντήσεων.

Η εμπειρική εφαρμογή και τα αποτελέσματα της μελέτης αναλύουν τις εμπειρίες των συμμετεχόντων. Ενώ οι περισσότεροι ερωτηθέντες είχαν θετικές εμπειρίες, δύο γυναίκες μοιράστηκαν τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν στη σταδιοδρομία τους. Μια γυναίκα εξέφρασε την απογοήτευσή της για την ανάγκη να εργαστεί σκληρότερα από τους άνδρες για να αποδείξει τον εαυτό της. Ανέφερε επίσης πως η εμφάνισή της συχνά δέχθηκε κριτική περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους και πως η αξία της ως γυναίκα συχνά μειώθηκε στη σεξουαλική της φύση.

Αυτές οι προσωπικές εμπειρίες υπογραμμίζουν την ύπαρξη διακρίσεων φύλου και διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συχνά υψηλότερο έλεγχο, δυσπιστία και προσδοκίες σε σύγκριση με τους άνδρες. Η μελέτη υποδηλώνει ότι αυτά τα στερεότυπα των φύλων συμβάλλουν στον περιορισμό των ευκαιριών σταδιοδρομίας των γυναικών και στη διαίωσιση των ανισοτήτων.

Δύο ακόμη συνεντεύξεις στη μελέτη παρουσιάζουν θετικές εμπειρίες γυναικών στη σταδιοδρομία τους. Μια συμμετέχουσα αναφέρει ότι δεν αντιμετώπισε καμία διάκριση με βάση το φύλο ή ότι πρέπει να ασκήσει περισσότερες προσπάθειες από τους άνδρες για να αποδείξει την αξία της. Αναγνωρίζει ότι η μόνη επιπλέον δυσκολία για τις γυναίκες μπορεί να προκύψει όταν εξισορροπεί τη μητρότητα και την εργασία, αλλά δεν πιστεύει ότι οι γυναίκες έχουν αδικηθεί στο παρελθόν ή χρειάζεται να προσπαθήσουν σκληρότερα.

Ένας άλλος συμμετέχων περιγράφει επίσης μια θετική εμπειρία στην καριέρα του και πιστεύει ότι ο τομέας των δημοσίων σχέσεων και επικοινωνίας είναι ένας προνομιούχος χώρος για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

Συνολικά, οι συμμετέχοντες παρέχουν μια αντίθετη προοπτική, μοιράζοντας τις θετικές τους εμπειρίες χωρίς να αντιμετωπίζουν διακρίσεις με βάση το φύλο ή να αισθάνονται την ανάγκη να αποδειχθούν περισσότερο από το άλλο φύλο. Υπογραμμίζουν πως η πρόοδός τους βασίστηκε στις δεξιότητες, τα προσόντα και την αφοσίωσή τους και όχι το φύλο τους.

Συμπερασματικά, ενώ η πρόοδος έχει σημειωθεί για την αντιμετώπιση των διακρίσεων για το φύλο, πρέπει να γίνει ακόμα πολλή δουλειά. Μέσω των συλλογικών προσπαθειών, της

ευαισθητοποίησης, των αλλαγών πολιτικής και της προσωπικής ανάπτυξης, μπορεί να δημιουργηθεί ένα δίκαιο μέλλον χωρίς αποκλεισμό για όλους ανεξάρτητα από το φύλο τους.

Abstract

Stereotypes and discrimination are often observed in the workplace, which can hinder professional development and affect the daily lives of employees. This issue is particularly prevalent in the communication sector, where gender perceptions and stereotypical approaches can affect the image and role of individuals based on their gender. It is important to understand how these perceptions have developed and evolved over time.

This research aims to examine gender discrimination and stereotypes that exist in communication companies in Greece. The analysis includes understanding the theoretical frameworks, definitions and approaches of different researchers. Some of the research questions arising from this analysis include how gender discrimination is manifested in the communication sector and how stereotypical perceptions affect gender positions.

This research aims to examine gender discrimination and stereotypes that exist in communication companies in Greece. The analysis includes understanding the theoretical frameworks, definitions and approaches of different researchers. Some of the research questions arising from this analysis include how gender discrimination is manifested in the communication sector and how stereotypical perceptions affect gender positions.

The first chapter provides definitions of gender discrimination and gender stereotypes in the workplace that have practical implications for individuals' daily lives. When gender is not seen as equal, it can lead to inequalities in opportunities for advancement and pay. Communication companies play a key role in shaping public perceptions through their messages, so if in doing so they reinforce gender stereotypes, they contribute to ongoing gender discrimination in society.

Addressing gender discrimination in communication companies is essential to creating a fairer society. Understanding its roots, promoting equality and challenging stereotypes are key steps in achieving gender balance and creating an inclusive workplace environment.

The next chapter analyses the glass ceiling theory, where it highlights the obstacles women face in their career progression. It refers to the invisible barriers that prevent women from reaching top-level positions, particularly in male-dominated industries. This phenomenon is

often fuelled by gender stereotypes and prejudices that limit women's opportunities for career development.

Stereotypical perceptions of women's skills and roles play an important role in perpetuating the glass ceiling effect. Women are often perceived as less competent than men in the same professional position, which hinders their progress in the workplace. In addition, societal expectations around traditional gender roles and family responsibilities can further limit women's career progression.

The glass ceiling becomes even more pronounced when women have additional caring responsibilities, such as child-rearing. In such cases, negative comments can be made about their commitment to work, creating further barriers to their professional.

The concept of the glass ceiling is not limited to a single industry, but can be seen in various sectors, including communication companies. Women are often restricted to lower or middle management positions and struggle to move into top leadership roles related to authority and decision-making.

The third chapter refers to various surveys conducted, in particular a survey conducted in 2015, which revealed that Greece has relatively low gender equality in the political and economic sectors, with women being relegated to lower positions. The glass ceiling effect, as pointed out by Gary N. Powell and D. Anthony Butterfield, has problematic aspects that affect organizational effectiveness, organizational justice and organizational impression.

Horizontal segregation of labor categorizes occupations as "female" or "male". Women tend to dominate occupations such as education and nursing, while men dominate occupations such as medicine and manufacturing. Stereotypical expectations create different obligations for women compared to men both at home and at work.

Vertical segregation is based on hierarchies within occupations. The concept of the glass ceiling refers to the barriers women face in reaching managerial positions. The 'token' effect, described by Rosabeth Moss Kanter, highlights the challenges faced by a small group of women in male-dominated companies who are treated as brands and often have to work very hard to prove their worth.

In line with the phrase "Think Manager - Think Male" there is a belief that men are better suited to managerial positions, perpetuating the gender divide in the workplace. Women often face restrictions and discrimination, including lower pay and sexual harassment.

Employers often assume that women cannot fully commit to working due to personal obligations such as household chores and childcare. As a result, women have to constantly prove their worth, as well as work harder, without the expectation of having the same opportunities for advancement as men. Men also face stereotypes and negative consequences when they do not conform to traditional male roles in their jobs.

In terms of gender segregation in senior positions, women are more likely to retain management roles in small and medium-sized companies rather than in large companies. Even when women do reach leadership positions, they are usually paid less than men. The proportion of women in top positions remains low globally and varies in different geographical regions. In Greece, for example, only 10% of board members in large companies are women.

Women are often associated with communal qualities such as empathy and friendliness, while men are seen as more suited to qualities such as aggressiveness and independence. These stereotypes create barriers for women seeking leadership positions, as they are expected to navigate a fine line between community or energetic leaders.

In the final two chapters, the study focuses on qualitative research methodology to explore gender stereotypes in the workplace. The researchers emphasize that qualitative research involves an interpretive and naturalistic approach, seeking to understand the subjective experiences and beliefs of respondents. A productive method is used, where interview questions are created based on the theoretical framework.

Seven participants from the communication sector, including four women and three men, were selected for the study. The researchers sent emails to 30 people working in communications companies and received responses from seven people. Interviews were conducted through video calls and written responses.

The empirical application and results of the study analyze the experiences of the participants. While most respondents had positive experiences, two women shared the difficulties they faced in their careers. One woman expressed frustration with having to work harder than men to

prove herself. She also mentioned how her appearance was often criticised more by male colleagues and how her value as a woman was often reduced to her sexual nature.

These personal experiences underscore the existence of gender discrimination and discrimination in the workplace. Women often face higher scrutiny, mistrust and expectations compared to men. The study suggests that these gender stereotypes contribute to limiting women's career opportunities and perpetuating inequalities.

Two more interviews in the study present positive experiences of women in their careers. One participant reports that she did not face any gender discrimination or that she has to exert more effort than men to prove herself. She acknowledges that the only additional difficulty for women may arise when balancing motherhood and work but does not believe that women have been unfairly treated in the past or need to try harder.

Another participant also describes a positive career experience and believes that the PR and communications sector is a privileged area for women's career development.

Overall, participants provide a contrasting perspective, sharing their positive experiences without facing gender discrimination or feeling the need to prove themselves more than the opposite sex. They highlight how their progress was based on their skills, qualifications and commitment rather than their gender.

Περίληψη	1
Abstract	6
Εισαγωγή	11
Κεφάλαιο 1: Αποσαφήνιση Όρων.....	13
1.1 Κοινωνικό Φύλο	13
1.2 Διακρίσεις και Προκαταλήψεις	16
1.3 Στερεότυπα	19
Κεφάλαιο 2: Έμφυλα Στερεότυπα και Εργασία	22
2.1 Η θεωρία της Γυάλινης Οροφής	22
2.2 Οι Απεικονίσεις των Ανδρών και των Γυναικών στον Χώρο Εργασίας	25
Κεφάλαιο 3: Έρευνες στο Επάγγελμα της Επικοινωνίας.....	29
3.1: Ο διαχωρισμός των φύλων στις ανώτερες θέσεις.....	29
3.2: Οι Εταιρείες Επικοινωνίας στην Ελλάδα.....	31
Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία	36
4.1: Ποιοτική Έρευνα	36
4.2: Συμμετέχοντες.....	38
4.3 Δημιουργία ερωτήσεων συνέντευξης.....	38
Κεφάλαιο 5: Αποτελέσματα Εμπειρικής Έρευνας.....	39
Συμπεράσματα.....	45
Βιβλιογραφία.....	48

Εισαγωγή

Στον εργασιακό χώρο, τα στερεότυπα και οι διακρίσεις παρουσιάζονται με διάφορους τρόπους, επηρεάζοντας την επαγγελματική πρόοδο και την καθημερινότητα των εργαζομένων. Οι διακρίσεις αυτές, εντοπίζονται και στον χώρο της επικοινωνίας, έναν τομέα όπου οι έμφυλες αντιλήψεις και οι στερεοτυπικές προσεγγίσεις μπορούν να επηρεάσουν την εικόνα, τον ρόλο και τη θέση των φύλων. Είναι εξίσου σημαντική η κατανόηση τους πώς αυτές οι αντιλήψεις διαμορφώθηκαν και πώς εξελίχθηκαν στο χρόνο.

Στην παρούσα εργασία, ο στόχος είναι να εξεταστούν τα ερευνητικά ερωτήματα που αφορούν τις έμφυλες διακρίσεις και τα στερεότυπα που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο, με έμφαση την τωρινή εικόνα που υπάρχει στον επαγγελματικό χώρο και συγκεκριμένα στις εταιρείες επικοινωνίας στην Ελλάδα. Η ανάλυση περιλαμβάνει την κατανόηση των θεωρητικών πλαισίων, των ορισμών και των προσεγγίσεων διάφορων ερευνητών και θεωρητικών. Συγκεκριμένα κάποια από τα ερευνητικά ερωτήματα που προέκυψαν μέσα από την ανάλυση του θεωρητικού πλαισίου είναι:

- Πως παρουσιάζονται οι έμφυλες διακρίσεις στον χώρο της επικοινωνίας;
- Πως επηρεάζουν οι στερεοτυπικές αντιλήψεις την θέση των φύλων στον χώρο της επικοινωνίας;
- Πως η μητρότητα και οι προκαταλήψεις βάση εμφάνισης επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη μιας γυναίκας στον εργασιακό χώρο;
- Υπάρχουν παρόμοια κριτήρια/προκαταλήψεις για τους άνδρες στον εργασιακό χώρο;

Η κατανόηση των έμφυλων διακρίσεων και στερεοτυπιών στον εργασιακό χώρο δεν είναι απλά μια θεωρητική άσκηση, αλλά έχει πρακτικές συνέπειες για την καθημερινή ζωή των ατόμων. Όταν τα φύλα δεν θεωρούνται ίσα σε έναν εργασιακό χώρο, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ανισότητες στις ευκαιρίες για την πρόοδο και την αμοιβή. Ο ρόλος των εταιρειών επικοινωνίας είναι ιδιαίτερα σημαντικός σε αυτό το πλαίσιο, καθώς επηρεάζουν τις αντιλήψεις και τις αξίες του κοινού μέσω των μηνυμάτων που μεταδίδουν. Αν αυτές οι εταιρείες διατηρούν ή ενισχύουν στερεότυπα φύλου, τότε συμβάλλουν στη συνέχιση των έμφυλων διακρίσεων στην κοινωνία. Σε μια εποχή που η επικοινωνία παίζει τόσο κεντρικό ρόλο στην καθημερινότητά, τα μηνύματα που μεταδίδονται από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης έχουν τεράστια επίδραση

στη διαμόρφωση των κοινωνικών αντιλήψεων. Όταν αυτά τα μηνύματα βασίζονται σε στερεοτυπικές αντιλήψεις φύλου, υπονομεύουν τις προσπάθειες για ισότητα και δικαιοσύνη. Είναι σημαντικό να αναγνωριστούν και να αντιμετωπιστούν τα έμφυλα στερεότυπα στις εταιρείες επικοινωνίας.

Επιπλέον, η ενσωμάτωση της προοπτικής του φύλου στις στρατηγικές και πρακτικές των εταιρειών επικοινωνίας μπορεί να αποτελέσει έναν καθοριστικό παράγοντα για την επίτευξη μεγαλύτερης ισορροπίας φύλου στον εργασιακό χώρο. Αυτό θα συμβάλει όχι μόνο στην αντιμετώπιση των διακρίσεων αλλά και στη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και ισότιμης κοινωνίας για όλους.

Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι οι έμφυλες διακρίσεις δεν είναι απλώς ζήτημα ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, διότι η αναγνώριση και η αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων μπορούν να οδηγήσουν σε θετικές αλλαγές, όχι μόνο στον εργασιακό χώρο, αλλά και στην κοινωνία συνολικά. Μια πιο δίκαιη και ισότιμη επικοινωνία μπορεί να διαμορφώσει μια νέα γενιά που θα βασίζεται στον σεβασμό, την ανταλλαγή ιδεών και την αλληλοκατανόηση.

Κεφάλαιο 1: Αποσαφήνιση Όρων

1.1 Κοινωνικό Φύλο

Τα φύλα και οι διαφορές τους έχουν κεντρίσει το ενδιαφέρον πολλών ερευνητών μέχρι τώρα, οι οποίοι αναζητούν να αναλύσουν τους ρόλους που διαδραματίζουν τα φύλα στην κοινωνία. Τα φύλα χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: το βιολογικό, δηλαδή οι γενετικές και ορμονικές διαφορές μεταξύ τους και το κοινωνικό, το οποίο σχετίζεται με τις διαφορές σε πολιτικές, πολιτισμικές και κοινωνικές απόψεις που επηρεάζουν το άτομο κατά την διάρκεια της ζωής του. (Λιλιμπάκης 2017). Ουσιαστικά το κοινωνικό φύλο αφορά τον τρόπο που η κοινωνία αντιμετωπίζει το ανθρώπινο σώμα και τις συνέπειες αυτής της αντιμετώπισης στην προσωπική και κοινωνική ζωή του ατόμου.(Connell, 2006 σελ.54)

Το κοινωνικό φύλο, το οποίο βασίζεται σε διάφορες κατηγορίες όπως η ύπαρξη διαφορών μεταξύ των φύλων, οδηγεί σε μια κατάσταση όπου δυσκολεύεται να αναγνωριστεί. Στη συνέχεια, σχετίζεται με την διχοτομία και απορρίπτει τα μοντέλα διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς το φύλο. Παρόλα αυτά υπάρχουν διαφορές που σχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με τα μοντέλα σχέσεων μεταξύ των φύλων, όπως οι διαφορές στην βίαιη και την μη βίαιη συμπεριφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Επιπλέον, υπάρχει ένας διαφορετικός ορισμός του κοινωνικού φύλου που βασίζεται περισσότερο στα κοινά χαρακτηριστικά και τις ικανότητες των φύλων παρά στις διαφορές τους. (Connell, 2006 σελ. 51-52).

Το 1971 η Βρετανίδα φεμινίστρια Juliet Mitchell, κυκλοφόρησε το Woman's Estate, υποστηρίζοντας ότι η καταπίεση των γυναικών αφορά τέσσερις κοινωνικές δομές: την παραγωγή, την αναπαραγωγή, την κοινωνικοποίηση και τη σεξουαλικότητα. Η Raewyn Connell στο βιβλίο της "Το Κοινωνικό Φύλο" προτείνει μια εξέλιξη του μοντέλου σχετικά με τις τέσσερις κοινωνικές δομές, που είχε αναφέρει σε προηγούμενο βιβλίο της "Gender and Power (1987)".

Το μοντέλο ξεκινάει με τις **σχέσεις εξουσίας**, δηλαδή το κέντρο της ιδέας της πατριαρχίας από το Κίνημα Απελευθέρωσης των Γυναικών και των κοινωνικών αναλύσεων και των αποτελεσμάτων μέσα από αυτό. Οι αναλύσεις συνδέουν τους άνδρες με την κυρίαρχη «έμφυλη τάξη», υποστηρίζοντας ότι η επιβεβαίωση της ανδρικής εξουσίας έναντι των γυναικών,

εκδηλώνεται μέσω του βιασμού και ότι τα ΜΜΕ παρουσιάζουν τις γυναίκες, ως παθητικές, ασήμαντες και βουβές. Το Κίνημα Απελευθέρωσης των Γυναικών ανέδειξε ότι η πατριαρχία δεν περιορίζεται στον άμεσο έλεγχο των ανδρών προς τις γυναίκες, αλλά εκδηλώνεται και από την παρέμβαση του κράτους. Η Catharine MacKinnon (1983), όπως διατυπώνεται από την Connell, αναφέρει ένα σχετικό παράδειγμα σε ένα από τα άρθρα της, το οποίο σχετίζονταν με την διαδικασία της εκδίκασης υποθέσεων βιασμού. Συγκεκριμένα αναφέρει ότι παρόλο που δεν έχουν σημασία οι προσωπικές απόψεις των δικαστών, συνήθως οι διαδικασίες για τις υποθέσεις βιασμών επικεντρώνονται περισσότερο στην ενάγουσα και στην σεξουαλική της ζωή, παρά στον εναγόμενο. (Connell, 2006: 151)

Επόμενο μοντέλο είναι οι **παραγωγικές σχέσεις** και συγκεκριμένα ο «έμφυλος καταμερισμός της εργασίας» που για τις κοινωνικές επιστήμες παραμένει ως κύριο θέμα συζήτησης, στην ανθρωπολογία και στην οικονομική επιστήμη. Ο καταμερισμός της εργασίας υπάρχει σε όλες τις ιστορικές περιόδους, τις κοινωνίες και τους πολιτισμούς και αυτό έχει ως αποτέλεσμα τον διαχωρισμό στις δουλειές ως γυναικείες και ανδρικές. Ένα παράδειγμα στον σύγχρονο πολιτισμό είναι το επάγγελμα του γραμματέα, όπως παρατίθενται από τον Herman Melville στο διήγημα του «Bartleby the Scrivener» (1853), το επάγγελμα του υπαλλήλου ήταν ανδρική δουλειά. Με την αύξηση της εργασίας που εμπειρείχε γραφομηχανή, στην θέση του υπαλλήλου ξεκίνησαν να απασχολούνται περισσότερες γυναίκες και κατέληξε να γίνει μια «αρχετυπική γυναικεία δουλειά», όπως αναφέρει η Rosemary Pringle στο βιβλίο της «Secretaries Talk (1989)». (Connell, 2006: 156-157)

Στην συνέχεια αναφέρονται οι **συναισθηματικές σχέσεις**, όπου σύμφωνα με τον Sigmund Freud (1900) ο συναισθηματικός δεσμός μεταξύ των ανθρώπων έχει αναπτυχθεί πολύ πριν από 100 χρόνια. Οι συναισθηματικές δεσμεύσεις χωρίζονται σε θετικές και αρνητικές σχετικά με το αντικείμενο. Ο μισογυνισμός και η ομοφυλοφοβία αποτελούν ένα παράδειγμα μιας συναισθηματικής σχέσης. Επίσης συναισθηματικές σχέσεις μπορούν να δημιουργηθούν στον χώρο εργασίας, καθώς υπάρχουν πολλά επαγγέλματα που έχουν ως επίκεντρο τη συναισθηματική σχέση με τον πελάτη. (Connell, 2006: 160-161, 163)

Τέλος, στο μοντέλο αναλύονται οι **συμβολικές σχέσεις**. Η κοινωνία αποτελείται από έννοιες, το ίδιο ισχύει και για τα φύλα. Στην περίπτωση της «γυναίκας» και του «άνδρα», αναδύονται προκαταλήψεις και υπαινιγμοί που προκύπτουν από το πολιτιστικό παρελθόν. Αυτές οι έννοιες εμπεριέχουν πολύπλοκες διακρίσεις σε σχέση με τις βιολογικές κατηγορίες του αρσενικού και του θηλυκού από το πιο δημοφιλή μοντέλα της δομής του συμβολισμού σχετικά με το φύλο

είναι του Γάλλου ψυχαναλυτή Jacques Lacan με την ανάλυση του φαλλού ως ένδειξη κυριαρχίας των ανδρών. Αυτό κατέληξε στην ερμηνεία της γλώσσας ως «φαλλοκεντρική», όπου η προνομιά υποκειμενικότητας και η εξουσία ανήκε στους άνδρες. Έπειτα ο Lacan αναφέρει στην προσέγγισή του, τον λόγο που οι πατριαρχικές έμφυλες συμβάσεις δεν μπορούν να καταργηθούν εύκολα. Για να επιτευχθεί αυτό πρέπει να αλλάξει όλο το σύστημα επικοινωνίας και ερμηνείας. (Connell, 2006: 165-167)

Στην παρούσα εργασία θα αναλυθεί το κοινωνικό φύλο και ο ρόλος του στον χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα το κοινωνικό φύλο έχει ως χαρακτηριστικό, τις διαφορές στην κοινωνικοποίηση ανδρών και γυναικών στους ανάλογους ρόλους μέσα στην κοινωνία. Σύμφωνα με τον Λιλιμπάκη (2017, σ.18) η γυναίκα έχει συνήθως τον ρόλο του ατόμου που ανατρέφει τα παιδιά, φροντίζει τους μεγαλύτερους ενώ ταυτόχρονα ασχολείται με το νοικοκυριό, ενώ από την άλλη ο άνδρας έχει τον ρόλο του ατόμου που φέρνει τα έσοδα στην οικογένεια και θεωρείται ο κουβαλητής της. Πλέον βέβαια και οι δύο συνεισφέρουν στα έσοδα της οικογένειας και στην ανατροφή των παιδιών. (Λιλιμπάκης, 2017)

1.2 Διακρίσεις και Προκαταλήψεις

Προκαταλήψεις

Οι προκαταλήψεις ορίζονται ως πεποιθήσεις που δεν στηρίζονται σε λογική επιχειρηματολογία αλλά γίνονται αποδεκτές από τους περισσότερους. Σύμφωνα με την Παρούση (2020), οι προκαταλήψεις αντικατοπτρίζουν την προτίμηση ή την υποτίμηση που δέχονται διάφορα μέλη μιας ομάδας και συχνά εμπεριέχουν το συναίσθημα της αγάπης και της υπερηφάνειας, ωστόσο εμπεριέχουν και συναισθήματα όπως ο φόβος και το μίσος (Cottrell & Neuberg, 2005). Έχουν σχηματιστεί δύο θεωρίες από κοινωνικούς ψυχολόγους, οι οποίες αναφέρουν την ψυχολογία της προσωπικότητας και την κοινωνική ψυχολογία (Ekehammar & Akrami, 2003). Σύμφωνα με την ψυχολογία της προσωπικότητας, οι προκαταλήψεις δημιουργούνται λόγω των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του ατόμου (Heaven & St. Quintin, 2003), ενώ σύμφωνα με την κοινωνική ψυχολογία, οι προκαταλήψεις δημιουργούνται λόγω της κοινωνικής θέσης και ταυτότητας του ατόμου (Schmitt, Branscombe, & Kappen, 2003).

Επιπρόσθετα, ο Allport (1954) αναφέρει ότι υπάρχουν και άλλες θεωρίες σχετικές με το πως ένα άτομο δημιουργεί αρνητικές σκέψεις και συμπεριφορές απέναντι σε συγκεκριμένα άτομα ή ομάδες ατόμων. Οι θεωρίες αυτές αναλύουν πως το άτομο επηρεάζεται τόσο από το περιβάλλον του, όσο και από την ίδια του την προσωπικότητα (Λιλιμπάκης, 2017).

Σύμφωνα με τον Λιλιμπάκη (2017), στο έργο των Dovidio, Hewstone, Glick & Esses, επισημαίνεται η άποψη του κοινωνιολόγου Herbert Blumer ότι «η φυλετική προκατάληψη αποτελεί μια αντίδραση άμυνας ή ένα μηχανισμό αυτοπροστασίας που λειτουργεί αυτόματα όταν το άτομο ανήκων σε μια κυρίαρχη ομάδα θεωρεί ότι πρέπει να διατηρήσει τη θέση ισχύος που κατέχει». Επίσης άλλη μια αναφορά γίνεται από τον Dovidio, ο οποίος ορίζει τις προκαταλήψεις ως τη συμπεριφορά ενός ατόμου σε άλλα μέλη ομάδων, με σκοπό την δημιουργία ή την διατήρηση της ιεραρχικής θέσης. Ωστόσο αυτή η συμπεριφορά δεν χαρακτηρίζεται ως θετική ή αρνητική, γιατί το άτομο μπορεί είτε να νιώθει ότι απειλείται από αυτές τις ομάδες (αρνητική συμπεριφορά), είτε να νιώθει συμπόνια προς αυτές (θετική συμπεριφορά) (Dovidio, Hewstone, Glick, Esses, 2010).

Σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις, παρατηρήθηκε ότι οι άνθρωποι με ισχυρές απόψεις για το φύλο, τείνουν να πιστεύουν ότι οι στερεοτυπικές έμφυλες διαφορές δημιουργούνται σύμφωνα με την προσωπικότητα και την συμπεριφορά τους. Οι άνδρες αναφέρονται σε αυτές

τις διαφορές, όταν φοβούνται για μια κοινωνική αλλαγή. (Παρούση, 2020). Σύμφωνα με τους Glick & Whitehead (2010) όπως παρατίθενται στην Παρούση (2020), οι έμφυλες διαφορές που σχετίζονται με τις γενετικές αιτίες, οφείλονται στην αύξηση του σεξισμού, ενώ η πεποίθηση της κατάταξης του άνδρα ως το κυρίαρχο φύλο οφείλεται στην σταθεροποίηση της έμφυλης ιεραρχίας.

Καταλήγοντας, η συμπεριφορά και οι αντιλήψεις του ανθρώπου επηρεάζονται από το κοινωνικό του περιβάλλον από μικρή ηλικία, για τον λόγο αυτό δημιουργούνται γνωστικές δομές που προσδίδουν στο κάθε φύλο διαφορετικές συμπεριφορές και χαρακτηριστικά. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι συγκεκριμένες αντιλήψεις να ακολουθούν το άτομο και στην ενήλικη ζωή του (Pew Center for Research, 2010).

Διακρίσεις

Ο όρος διάκριση χρησιμοποιείται κυρίως με αρνητικό τρόπο για να κατηγοριοποιήσει τις ομάδες που υπάρχουν σε μια κοινωνία. Οι διακρίσεις υφίστανται συχνότερα με βάση το φύλο, την θρησκεία, την ηλικία και την καταγωγή. Ωστόσο οι διακρίσεις έχουν και θετική πλευρά. Σύμφωνα με την Gilhooly (2008), οι θετικές διακρίσεις ορίζονται ως η ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου εξαιτίας κάποιου χαρακτηριστικού του. Η μεταχείριση αυτή παρατηρείται συχνότερα στην περίπτωση των ατόμων με αναπηρία, καθώς θεωρείται επιτρεπτό και πολλές φορές απαραίτητο να αντιμετωπίζονται ευνοϊκότερα, συγκριτικά με τα άτομα χωρίς αναπηρίες. Επίσης η Gilhooly (2008) αναφέρει: «Μια άλλη εξαίρεση είναι όταν η θετική διάκριση μπορεί να δικαιολογηθεί ως "πραγματική επαγγελματική απαίτηση" ή "προσόν"». Παρόλα αυτά, στην κοινωνία οι διακρίσεις είναι διαδεδομένες με την αρνητική τους χροιά. Σύμφωνα με την οδηγία του συμβουλίου της Ευρώπης (78/2000) όπως παρατίθενται στον Λιλιμπάκη (2017), οι διακρίσεις χωρίζονται σε έμμεσες και άμεσες. Ως άμεση διάκριση ορίζεται, η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που δέχεται ένα άτομο με βάση το φύλο, την φυλή, την θρησκεία, των πεποιθήσεων και του γενετήσιου προσανατολισμού από την μεταχείριση που θα δεχόταν ένα άλλο άτομο στην ίδια θέση. Ενώ η έμμεση διάκριση ορίζεται ως η απαξιοτική/ουδέτερη συμπεριφορά που μπορεί να φέρει σε μειονεκτική θέση ένα άτομο με βάση το φύλο, την φυλή, την θρησκεία, των πεποιθήσεων και του γενετήσιου προσανατολισμού.

Εξαιτίας αυτών, οι ομάδες δέχονται άδικη μεταχείριση είτε από τον χώρο εργασίας τους είτε από τον περίγυρο τους. Μια από τις συχνότερες μορφές διάκρισης που μπορεί να βιώσει ένα άτομο συνήθως στον επαγγελματικό χώρο είναι ο σεξισμός. Συγκεκριμένα έχει παρατηρηθεί

ότι συμβαίνει τακτικά στο γυναικείο φύλο και κάποιες φορές καταλήγει σε ακραίο σημείο, όπως η σεξουαλική παρενόχληση και ο βιασμός.

Σύμφωνα με τον Allport (1954), όπως παρατίθεται στους Dovidio και συν. (2010), η διάκριση αποτελεί την έλλειψη της ίσης μεταχείρισης που αποζητούν οι άνθρωποι, σε σχέση με άλλα άτομα ή ομάδες ατόμων. Λίγα χρόνια αργότερα ο Jones (1972) αναφέρει την διάκριση ως τα χαρακτηριστικά μιας ομάδας και της ευνοϊκής θέσης που της προσδίδουν. Οι διακρίσεις είναι αποτέλεσμα των στερεοτύπων, διότι τα στερεότυπα είναι η εικόνα που έχει δημιουργηθεί για κάποιες συγκεκριμένες ομάδες ατόμων, ενώ οι διακρίσεις είναι η συμπεριφορά απέναντι τους. Βάση της έρευνας του Rudman (1998), οι γυναίκες στο χώρο εργασίας που είναι πιο δυναμικές και ικανές, συνηθίζεται να θεωρούνται κοινωνικά μη αποδεκτές και έτσι να προσλαμβάνεται στην θέση τους ένα άτομο είτε με λιγότερες ικανότητες, είτε λιγότερο δυναμικό. (Dovidio και συν, 2010)

1.3 Στερεότυπα

Ο Walter Lippmann ήταν ο πρώτος που θέσπισε τον όρο για τα στερεότυπα στις κοινωνικές επιστήμες το 1922 με το βιβλίο του «Public Opinion». Συγκεκριμένα ανέφερε ότι τα στερεότυπα αποτελούν «εικόνες που υπάρχουν στο μυαλό του ανθρώπου για άτομα/μέλη μιας άλλης ομάδας». Παρόμοιο ορισμό παραθέτει και η Ellemers (2018), δηλαδή ότι τα στερεότυπα καθρεφτίζουν τις γενικές προσδοκίες για τα μέλη κοινωνικών ομάδων. Ο Λιλιμπάκης (2017), υποστηρίζει ότι τα στερεότυπα παίρνουν διάφορες μορφές σχετικά με το φύλο, την φυλή, την εθνικότητα και τις άλλες διαφορετικότητες του ατόμου. Σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά που έχουν ήδη αναφερθεί, ο Τσαούσης (1989) προσθέτει ότι τα στερεότυπα είναι τα αρνητικά γνώρισματα που εκφράζονται γενικά και απροσδιόριστα προς το πρόσωπο ενός ατόμου μιας ομάδας. Με την άποψη αυτή συμφωνούν και οι Βασιλείου & Σταματάκης (1992), δηλαδή ότι τα χαρακτηριστικά μιας ομάδας έχουν παραποιηθεί, ώστε να δοθεί έμφαση στα αρνητικά.

Σύμφωνα με τους Klatzky & Aderson (1988), όπως παρατίθενται στον Λιλιμπάκη (2017), τα στερεότυπα οφείλονται στην κατηγοριοποίηση των ατόμων μιας ομάδας με βάση τα χαρακτηριστικά ενός ατόμου και των πεποιθήσεων που έχουν δημιουργηθεί γύρω από αυτά. Οι συγκεκριμένες πεποιθήσεις επηρεάζουν ολόκληρη την κοινωνική ομάδα που ανήκει το πρόσωπο και αυτό οφείλεται σε μια γνωστική λειτουργία του εγκεφάλου που βοηθά στην απομνημόνευση και την κατηγοριοποίηση. Ο τρόπος αυτός επηρεάζει στην κατηγοριοποίηση, στην πληροφόρηση των συγκεκριμένων ομάδων και στο πως αντιδράνε οι άλλοι απέναντι στις συγκεκριμένες ομάδες. Ανάλογα με την αντίληψη του κάθε ατόμου, οι γνωστικές διαδικασίες υπάρχουν είτε σε μεγαλύτερο είτε σε μικρότερο βαθμό. (Macrae & Stangor & Hewstone, 1996).

Για την δημιουργία στερεοτύπων, σύμφωνα με την Χαντζή (2000), υπάρχουν τρεις ερμηνευτικές προσεγγίσεις:

Ψυχοδυναμική θεωρία: είναι ο αμυντικός μηχανισμός του ατόμου που αποτελεί την προσωπική αιτία, που αφορά τα στερεότυπα. Λόγω αυτής της αιτίας, στην προσπάθεια του το άτομο να ανταπεξέλθει σε μια ενδοπροσωπική σύγκρουση εφαρμόζει δύο μηχανισμούς άμυνας, την μετατόπιση και την προβολή.

Μετατόπιση: το συναίσθημα μίσους ή εχθρότητας που εκφράζει το άτομο σε ένα άλλο άτομο ή ομάδες ατόμων, τα οποία θεωρεί κατώτερα, διότι δεν έχει την δυνατότητα να το εκφράσει σε κάποιον ισχυρότερο από αυτόν.

Προβολή: σύμφωνα με αυτόν τον μηχανισμό, τα στερεότυπα αποτελούν έναν αυστηρό έλεγχο, καθώς ένα άτομο με ισχυρή προσωπικότητα επιβάλλει τις δικές του αξίες, επιθυμίες και χαρακτηριστικά σε ένα άτομο με πιο αδύναμη προσωπικότητα. Αξιοσημείωτο παράδειγμα είναι η αυταρχική διαπαιδαγώγηση και ο αυστηρός έλεγχος των γονέων προς τα παιδιά τους.

Κοινωνικοπολιτισμική θεωρία: είναι παρατήρηση των μελών της κοινωνίας, σχετικά με τις συμπεριφορές τους και τους κοινωνικούς ρόλους τους (Γερογιάννης, 2006). Ουσιαστικά ξεκινάει από την πρώιμη ηλικία του ατόμου, καθώς τα παιδιά μιμούνται αρχικά τους γονείς και την οικογένεια τους και ύστερα το σχολείο, τους δασκάλους και το κοινωνικό περιβάλλον (Bandura, 1977). Το κοινωνικό περιβάλλον προτρέπει συμπεριφορές που θεωρεί σωστές, ενώ αποτρέπει συμπεριφορές που θεωρεί μη αποδεκτές. Έτσι τα παιδιά μιμούνται συμπεριφορές ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας καθώς και του ίδιου φύλου και ανάλογα με τις εικόνες που δέχονται από το κοντινό τους περιβάλλον, αντανακλούν τα αντίστοιχα στερεότυπα (Turner, 1998). Την ίδια άποψη παραθέτει και η Eagly (2002), δηλαδή ότι ανάλογα με τους ρόλους που έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες στην κοινωνία, τα παιδιά δέχονται τα στερεότυπα που θεωρούνται αποδεκτά. Έτσι οι ρόλοι των μελών της κοινωνίας αποτελούν καταλυτικό ρόλο για την δημιουργία της προσωπικότητας και των στερεοτυπικών αντιλήψεων.

Γνωστική θεωρία: είναι η τάση του ανθρώπινου εγκεφάλου που συνήθως διαχωρίζει πράγματα και ανθρώπους, με σκοπό να αποδεχτεί πιο εύκολα τις πληροφορίες, τις οποίες θα μπορεί να χρησιμοποιήσει στο μέλλον, καθώς και να συμπεριφερθεί ανάλογα. Στην προσέγγιση αυτή εμπεριέχεται η κοινωνική κατηγοριοποίηση, όπου διαχωρίζει τους ανθρώπους ανάλογα με τα εξωτερικά χαρακτηριστικά τους, όπως το φύλο και το χρώμα, αλλά και εσωτερικά χαρακτηριστικά, όπως η ψυχική τους διάθεση ή νοηματική και ανάλογα κατηγοριοποιείται και το άτομο σε αυτά. Αυτή η κατηγοριοποίηση έχει ως αποτέλεσμα την κοινωνική ταυτοποίηση, δηλαδή το άτομο ανάλογα με την κοινωνική του κατάταξη, καταλήγει να συμπεριφέρεται με τον ίδιο τρόπο όσον αφορά την συναισθηματική φόρτιση της ομάδας που ανήκει. Η κοινωνική ταυτοποίηση καταλήγει στην κοινωνική σύγκριση, καθώς οι κοινωνικές κατηγορίες υποβαθμίζουν τα χαρακτηριστικά και τα επιτεύγματα των υπόλοιπων, για να διατηρήσουν την αυτοεκτίμησή τους (Tajfel & Turner, 1979). Σύμφωνα με τους Tajfel & Wilkes (1963), τα στερεότυπα δημιουργούνται με βάση την συσχέτιση και την σύγκριση των κατηγοριών που

προαναφέρθηκαν. Την ίδια άποψη υποστήριξαν και άλλοι θεωρητικοί, όπως ο Brown (1966), ο οποίος δήλωσε ότι το άτομο κατηγοριοποιεί τα ερεθίσματα που δέχεται και όταν ανακαλύπτει κάποιο χαρακτηριστικό του σε αυτές, προσπαθεί να το ελαχιστοποιήσει ενώ όταν ανακαλύπτει κάποιο χαρακτηριστικό που δεν ανήκει σε αυτές, προσπαθεί να το μεγαλοποιήσει.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, τα στερεότυπα είναι ένα θέμα που απασχολεί τόσο άνδρες όσο και γυναίκες, καθώς και άτομα με διαφορετικότητες. Συνήθως αναφέρονται στις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων και στις προσδοκίες που διαμορφώνονται από την κοινωνία. Ακόμα, επισημαίνονται οι πεποιθήσεις που επηρεάζουν μια ολόκληρη κοινωνική ομάδα, ανεξαρτήτως φύλου. Τα στερεότυπα έχουν αντιμετωπιστεί μέσα από τρεις κύριες προσεγγίσεις: τη ψυχοδυναμική θεωρία, την κοινωνικοπολιτισμική θεωρία και τη γνωστική θεωρία. (Χαντζή, 2000)

Κεφάλαιο 2: Έμφυλα Στερεότυπα και Εργασία

2.1 Η θεωρία της Γυάλινης Οροφής

Ο όρος της Γυάλινης Οροφής, αρχικά χρησιμοποιήθηκε μεταφορικά το 1984 από γυναίκα (δεν αναφέρεται το όνομα της στην πηγή), επιτυχημένη επαγγελματικά στον χώρο της επικοινωνίας σε μια συνέντευξη στο περιοδικό Adweek, η οποία ανέφερε: «Οι γυναίκες έχουν φτάσει πλέον σε μια γυάλινη οροφή. Έχουν ανέβει στα μεσαία διοικητικά επίπεδα και εκεί σταματούν και κολλάνε». Το φαινόμενο αυτό έχει περιγράψει με διάφορους όρους κατά καιρούς, όπως η «γυάλινη σκάλα» (glass escalator) και «κολλώδες πάτωμα» (sticky floor), ωστόσο περισσότερο διαδεδομένος είναι ο όρος γυάλινη οροφή «glass ceiling». Η θεωρία αυτή εξηγεί τα εμπόδια που υπάρχουν και αντιμετωπίζουν κυρίως οι γυναίκες ως προς την εξέλιξη τους στον επαγγελματικό χώρο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να μένουν στάσιμες στα χαμηλότερα και μεσαία διοικητικά επίπεδα, καθώς τα υψηλότερα διοικητικά επίπεδα που συνδέονται με την εξουσία και την δύναμη δεν θεωρούνται θέσεις για μια γυναίκα. Ένας σημαντικός λόγος για αυτό είναι οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις ικανότητες και τον ρόλο της γυναίκας. Επίσης παρατηρείται ότι το φαινόμενο γίνεται πιο έντονο όταν η γυναίκα «επιβαρύνεται» και με οικογενειακές υποχρεώσεις (π.χ. παιδί) και καταφέρνει να προαχθεί σε μια υψηλή διοικητική θέση. Στην περίπτωση αυτή μπορεί να γίνει αποδέκτρια αρνητικών σχολίων από τον περίγυρό της, γιατί θα έπρεπε να θεωρείται προτεραιότητα η ανατροφή του παιδιού. Από την άλλη πλευρά όμως εάν ζητήσει να δουλέψει σε ευέλικτο ωράριο, που ουσιαστικά είναι ένα μέτρο που έχει οριστεί από την εργατική νομοθεσία, ώστε να μπορεί να συνδυαστεί η μητρότητα με την εργασία, παρουσιάζεται ως μη αφοσιωμένη στην επιχείρηση και την εργασία. Η Ε.Ε πραγματοποίησε μια έκθεση το 2015, σε σχέση με την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων και βγήκε το αποτέλεσμα ότι στους κλάδους της πολιτικής και της οικονομίας, υπερισχύει το φαινόμενο του γυναικείου υποβιβασμού στον εργασιακό χώρο. Συγκεκριμένα η Ελλάδα όσον αφορά την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα κατέχει σχετικά χαμηλή θέση, στους προαναφερθέντες κλάδους της πολιτικής και της οικονομίας. (Κυριάζη, 2012, σελ.21-24).

Οι Gary N. Powell και D. Anthony Butterfield (2015) παρουσιάζουν τις προβληματικές όψεις της γυάλινης οροφής σε τρεις τομείς:

Οργανωτική Αποτελεσματικότητα: Πρόκειται για μια ανεύθυνα πρακτική οργανισμών που περιορίζουν τις ευκαιρίες των ατόμων με ικανότητες να προαχθούν σε διευθυντικές θέσεις, επιλέγοντας αντίθετα άτομα με λιγότερες ικανότητες στον εν λόγω τομέα. Αυτή η επιλογή γίνεται βάσει ενός κριτηρίου που δεν συνδέεται άμεσα με τις πραγματικές ικανότητες του ατόμου, και ένα συχνό παράδειγμα είναι η επιλογή βάσει του φύλου. Συνήθως αυτή η πρακτική πηγάζει από την έλλειψη κατάλληλων κριτηρίων επιλογής από τους οργανισμούς, και ως αποτέλεσμα είναι η πρόσληψη ατόμων με χαμηλότερη απόδοση και αποτελεσματικότητα. (Powell, 1999)

Οργανωτική Δικαιοσύνη: Χωρίζεται σε δύο κατηγορίες την **διαδικαστική δικαιοσύνη**, δηλαδή αν τα μέσα, με τα οποία λαμβάνονται αποφάσεις για το προσωπικό θεωρούνται δίκαια. Όσον αφορά τις γυναίκες και την διαδικαστική δικαιοσύνη, θεωρείται άδικο να μην λαμβάνονται υπόψη στην λήψη αποφάσεων για προαγωγές στις ανώτατες θέσεις. Δεύτερη κατηγορία είναι η **διανεμητική δικαιοσύνη**, δηλαδή αν τα αποτελέσματα των αποφάσεων που λήφθηκαν για το προσωπικό θεωρούνται δίκαια. Στην συγκεκριμένη κατηγορία όσον αφορά τη σχέση που υπάρχει μεταξύ γυναικών και διανεμητικής δικαιοσύνης, θεωρείται άδικος ο περιορισμός της διοικητικής εξέλιξης των γυναικών λόγω του φύλου που ανήκουν. (Greenberg, 1990b, 1996)

Οργανωτική Εντύπωση: Σύμφωνα με τους Martin και Cerdin (2014, p. 151), οι οποίοι περιέγραψαν την εργοδοτική επωνυμία ως "τη διαδικασία με την οποία η επωνυμία, το μάρκετινγκ, η επικοινωνία, καθώς και τις έννοιες του τεχνικού ανθρώπινου δυναμικού που εφαρμόζονται εξωτερικά και εσωτερικά για την προσέλκυση, τη δέσμευση και τη διατήρηση δυναμικών και υφιστάμενων εργαζομένων". Αυτό επηρεάζει τις γυναίκες που θέλουν να εξελιχθούν επαγγελματικά, καθώς διακρίνουν την ύπαρξη μιας γυάλινης οροφής που τις περιορίζει περισσότερο, συγκριτικά με τους άνδρες στην κατάκτηση των ανώτατων θέσεων. Το γεγονός αυτό μπορεί να οδηγήσει μέχρι και στην εγκατάλειψη της εκάστοτε επαγγελματικής τους πορείας. (Foley et al., 2002).

Σύμφωνα με την Αποστολοπούλου Ελένη (2022), η οποία αναφέρει ότι για το έτος 2021 το ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως ανερχόταν στο 31%. Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στους τομείς της οικονομίας, της πολιτικής και της κοινωνίας, συνεχίζουν να συναντάνε εμπόδια, διακρίσεις και αρνητικές απόψεις εις

βάρος της επαγγελματικής τους πορείας και εξέλιξης. Οι συγκεκριμένες αντιλήψεις δεν αποδίδουν πάντα την εικόνα της πραγματικότητας, καθώς με το πέρασμα του χρόνου καθυστερούν την εξέλιξη των γυναικών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υποβαθμίζονται οι ικανότητες των γυναικών προς την ηγεσία, ωστόσο αυτό έχει αντίκτυπο στις επιχειρήσεις, οι οποίες στερούνται εργαζομένους με περισσότερες ικανότητες που θα απέφεραν και περισσότερα κέρδη.

Έτσι, η θεωρία της γυάλινης οροφής επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη της γυναίκας σε οποιονδήποτε κλάδο και αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα μια γυναίκα να παραιτηθεί από την προσπάθεια της να κατακτήσει μια ανώτατη θέση. Το γεγονός αυτό μπορεί να επηρεάσει αρνητικά και τον ίδιο τον οργανισμό ως φορέα, ειδικότερα στην διαδικασία προσέλκυσης, δέσμευσης και διατήρησης γυναικών με περισσότερη εμπειρία, συγκριτικά με έναν άνδρα. Αυτό μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την αποτελεσματικότητα του ίδιου του οργανισμού.

2.2 Οι Απεικονίσεις των Ανδρών και των Γυναικών στον Χώρο Εργασίας

Από την στιγμή που η γυναίκα έχει βγει στην αγορά εργασίας και δεν θεωρείται μοναδική της υποχρέωση να ανατρέφει τα παιδιά και να ασχολείται με τα οικιακά, τα επαγγέλματα κατηγοριοποιήθηκαν σε «γυναικεία» και «ανδρικά». Ο διαχωρισμός για την εργασία μπορεί να είναι είτε οριζόντιος είτε κάθετος.

Ο **οριζόντιος διαχωρισμός εργασίας** είναι με βάση τον επαγγελματικό κλάδο ή και το ίδιο το επάγγελμα. Η κατανομή των επαγγελμάτων ανάμεσα στα φύλα σε παγκόσμιο επίπεδο δεν βασίζεται σε ίδια κριτήρια αλλά σε διάφορους παράγοντες όπως οι κοινωνικές εξελίξεις, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις κ.λπ.. Όσον αφορά τα τυπικά συμπεριφορικά χαρακτηριστικά των φύλων στην εργασία, καθορίζονται από την κοινωνία και αντανακλούν το κοινωνικό, το οικονομικό, το οικολογικό και το πολιτιστικό αποτύπωμα (Wood & Eagly, 2002). Όταν αλλάζει το πλαίσιο που καθορίζει η κοινωνία, αλλάζουν και οι ρόλοι που καθορίζονται για το κάθε φύλο ξεχωριστά, σύμφωνα με τις εκάστοτε συνθήκες. Εξαιτίας των κοινωνικών στερεότυπων ανάμεσα στα δύο φύλα, υπάρχει ένας διαχωρισμός σχετικά με όλους τους τομείς των επαγγελμάτων σε γυναικεία και ανδρικά. Ο οριζόντιος διαχωρισμός εστιάζει στα επαγγέλματα που οι πλειοψηφία των εργαζομένων αποτελείται από το ένα φύλο (Browne, 2006). Σύμφωνα με την Αντωνοπούλου (1999): «Μια γυναίκα είναι ένα κοινωνικό μόρφωμα που επισημαίνεται σε μεγάλο βαθμό από τον ορισμό της γυναίκας ως κατάλληλης να κάνει παιδιά». Συνεπώς έχουν δημιουργηθεί διαφορετικές προσδοκίες, όσον αφορά τις υποχρεώσεις, για την γυναίκα συγκριτικά με τον άνδρα, τόσο στην οικογενειακή τους ζωή, όσο και στην επαγγελματική. Οι γυναίκες κυριαρχούν σε επαγγελματικούς τομείς όπως η εκπαίδευση, η νοσηλευτική, τα παραϊατρικά επαγγέλματα, καθώς και στους κλάδους της δημόσιας υπηρεσίας. Επίσης παρατηρείται ότι οι γυναίκες επιλέγουν συνήθως θέσεις με λιγότερα χρήματα και περισσότερο ελεύθερο χρόνο, ώστε να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στην οικογένεια, λόγω τύψεων ότι ασχολούνται περισσότερο με την εργασία τους παρά με την οικογένεια. Από την άλλη οι άνδρες κυριαρχούν σε επαγγελματικούς τομείς όπως τα ιατρικά και τα κατασκευαστικά (European Commission, 2014). Επίσης ως ανδρικά επαγγέλματα μπορούν να θεωρηθούν οι τομείς που χρειάζονται περισσότερη σωματική δύναμη, όπως οικοδόμος, οδηγός μεγάλων οχημάτων, φύλακες και επαγγέλματα που σχετίζονται με την ηγεσία (Puchert, Gartner & Hoyng, 2005).

Κάποια από τα αποτελέσματα του οριζόντιου διαχωρισμού είναι:

Ισότητα Αμοιβών: είναι το χάσμα που υπάρχει μεταξύ των αμοιβών σχετικά με τα δύο φύλα, καθώς ξεκινάει με την υποβάθμιση της προσφερόμενης εργασίας των γυναικών. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση και τις μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με την ίση αμοιβή, παρατηρείτε ότι διαφέρει η αμοιβή μεταξύ γυναικών και ανδρών ακόμα και για την ίδια εργασία (Λιλιμπάκης, 2017). Σε έρευνα που έγινε μεταξύ της ελληνικής και της βρετανικής αγοράς από την «Cracking the Code Survey», τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η μισθολογική διαφορά αντιστοιχεί σε 2 ώρες απλήρωτης εργασίας την ημέρα για την γυναίκα και περίπου 57 μέρες απλήρωτης εργασίας τον χρόνο. (Δεκαβαλλά Μαρία, 2018). Ανά χώρα δικαιολογείται διαφορετικά το χάσμα αυτό, καθώς δεν μπορεί να δοθεί μια πλήρη απάντηση (Λιλιμπάκης, 2017).

Μερική Απασχόληση: αναφέρεται στην αδικία που συμβαίνει προς τις γυναίκες, σχετικά με το θέμα της πλήρους απασχόλησης σε μια εργασία, καθώς και της αντίστοιχης αμοιβής. Στην Ευρώπη υπερισχύει η μερική απασχόληση των γυναικών για δύο λόγους. Ο **πρώτος λόγος** είναι για οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς οι στερεοτυπικές αντιλήψεις, ότι για παράδειγμα η γυναίκα πρέπει να φροντίζει τα παιδιά εάν αρρωστήσουν, την αναγκάζει να μειώσει τις ώρες εργασίας, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει και στο να χάσει την θέση της. (Λιλιμπάκης, 2017) Σύμφωνα με την Αποστολοπούλου (2022) , η οποία αναφέρει την μητρότητα ως μορφή διάκρισης, διότι για πολλές επιχειρήσεις, η παροχή άδειας για λόγους μητρότητας είναι λόγος για να μην επιλεγεί μια γυναίκα για τις ανώτατες θέσεις. Στην συνέχεια παραθέτει έρευνα που έγινε το 2014 από τους Μπαλούρδος, Σαρής, Τραμουντάνης και Χρυσάκης, σχετικά με τις διακρίσεις προς τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, όπως είναι και οι γυναίκες στην ελληνική αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, σχεδόν οι μισές γυναίκες του δείγματος (49%) που ανήκουν στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες ισχυρίζονται ότι έχουν αντιμετωπίσει την διάκριση στην πρόσληψη σε μεγάλο βαθμό. Το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών φτάνει το 35,7 %. Ο **δεύτερος λόγος** αφορά το γεγονός ότι οι εργοδότες προτιμούν να προσλάβουν έναν άνδρα με λιγότερες ικανότητες, παρά μια γυναίκα με περισσότερες ικανότητες, αλλά με οικογενειακές υποχρεώσεις. Αποτελέσματα αυτού του λόγου είναι οι πολλές ώρες απλήρωτης εργασίας της γυναίκας (33 ώρες πληρωμένης εργασίας - 26 ώρες απλήρωτης εργασίας). Ενώ για τους άνδρες οι ώρες αυτές ανέρχονται σε 40 ώρες πληρωμένης εργασίας και 9 απλήρωτης εργασίας. (Λιλιμπάκης, 2017)

Ανεργία: αν και αποτελεί μεγάλο πρόβλημα παγκοσμίως, παρατηρείται ότι και σε αυτόν τον τομέα συνεχίζει να υπάρχει διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η Ευρώπη κυριαρχεί στο ποσοστό ανεργίας των γυναικών και σύμφωνα με έρευνα που έγινε το 2015 το ποσοστό για τις γυναίκες είναι στο 9,2%, ενώ για τους άνδρες στο 8,8%. Την συγκεκριμένη περίοδο παρατηρήθηκε ότι ήταν η μικρότερη διάφορα που καταγράφηκε σχετικά με τα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των φύλων. (Λιλιμπάκης, 2017)

Ο **κάθετος διαχωρισμός εργασίας** από την άλλη είναι με βάση την ιεραρχία που υπάρχει μέσα στον επαγγελματικό κλάδο ή το ίδιο το επάγγελμα. Ωστόσο ο κάθετος διαχωρισμός δεν παρατηρείται μόνο στα "ανδρικά" επαγγέλματα, γεγονός που θεωρείται σύνηθες, αλλά πλέον παρατηρείται και σε επαγγέλματα που η πλειοψηφία των θέσεων καλύπτεται από γυναίκες. Αυτό συμβαίνει λόγω παραγόντων, όπως η αδυναμία των οργανισμών να αντισταθούν στις στερεοτυπικές αντιλήψεις και η έλλειψη γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις που θα μπορούσαν να αποτελέσουν πρότυπο για τις γυναίκες σε χαμηλότερες θέσεις. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η Ευρωπαϊκή Ένωση ανά τα χρόνια, σχετικά με την συμμετοχή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια σε εταιρείες που ανήκουν στο χρηματιστήριο, βγήκαν τα αποτελέσματα ότι το 2010 το ποσοστό ανερχόταν σε 11,9%, το 2015 έφτασε το 22,7% και μέχρι το 2016 διπλασιάστηκε το ποσοστό, ωστόσο δεν έφτανε το ποσοστό των ανδρών που ανερχόταν σε 77,3%. Παρόλα αυτά σε θέσεις CEO εταιρειών οι γυναίκες κάλυπταν μόνο το ποσοστό του 4,3%, ενώ οι άνδρες κάλυπταν το συντριπτικό ποσοστό του 95,7%. (Λιλιμπάκης, 2017).

Κάποια από τα αποτελέσματα του κάθετου διαχωρισμού είναι:

Γυάλινη Οροφή: όπως έχει ειπωθεί στο προηγούμενο κεφάλαιο, ο όρος της γυάλινης οροφής αναφέρεται στα εμπόδια που δέχεται μια γυναίκα στην επαγγελματική της εξέλιξη και κυρίως στις διευθυντικές θέσεις.

Η θεωρία του «TOKEN»: σύμφωνα με έρευνα της κοινωνιολόγου Rosabeth Moss Kanter (1977), ένας βασικός παράγοντας για την επιτυχία των γυναικών σε ανδροκρατούμενες εταιρείες, ήταν οι γυναίκες που προϋπήρχαν στο περιβάλλον. Ως δείγματα "token" αναφέρονταν μια μικρή ομάδα γυναικών, που τους απέδιδαν χαρακτηριστικά κοινωνικών στερεότυπων, όπως για παράδειγμα ότι είναι πολύ αδύναμες. Όσο μικρότερος ο αριθμός γυναικών σε ένα επάγγελμα, τόσο πιο πολύ ξεχωρίζουν και τις κάνει να αντιμετωπίζονται ως "γυναίκες" και όχι εργαζόμενες. Το γεγονός αυτό έθετε τις γυναίκες σε μια διαδικασία να

εργάζονται επιπλέον ώρες και να καταβάλουν περισσότερη προσπάθεια για να αποδείξουν την αξία τους συγκριτικά με τους συναδέλφους τους. (Λιλιμπάκης, 2017)

Ίση μεταχείριση και ανέλιξη: οι γυναίκες έχουν αυξήσει σημαντικά το ποσοστό συμμετοχής τους σε όλα τα επαγγέλματα, ακόμα και σε αυτών των μεγάλων επιχειρήσεων. Παρόλα αυτά όταν αναφέρεται μια ηγετική θέση ισχύουν ακόμα τα στερεοτυπικά πρότυπα ενός άνδρα. Ένα αξιοσημείωτο παράδειγμα αποτελεί η φράση “think manager-think male” (Schein, 1996) δηλαδή «σκέψου σαν μάνατζερ - σκέψου σαν άνδρας» που υπάρχει στον κόσμο των επιχειρήσεων. (Λιλιμπάκης, 2017)

Ο διαχωρισμός αυτός υπάρχει μέχρι και σήμερα διότι το ποσοστό των γυναικών σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα είναι πολύ μικρό γιατί δέχονται περιορισμούς, όπως ο ελάχιστος επαγγελματικός προσανατολισμός που υπάρχει στην εκπαίδευση, η χαμηλότερη μισθοδοσία μέχρι και η σεξουαλική παρενόχληση (Δεκαβάλλα 2018). Η ανισότητα αυτή ξεκινάει από τους εργοδότες που θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να αφιερώσουν χρόνο στην εργασία εξαιτίας των προσωπικών τους υποχρεώσεων όπως οι οικιακές δουλειές και κυρίως η ανατροφή των παιδιών. Έτσι οι γυναίκες πρέπει να αποδεικνύουν την αξία τους δουλεύοντας σκληρότερα χωρίς να θεωρούν τις περισσότερες φορές ότι θα έχουν ίδια επαγγελματική εξέλιξη με τους άνδρες (Δεκαβάλλα, 2018). Από την άλλη είναι και οι άνδρες, για τους οποίους δεν έχουν πραγματοποιηθεί πολλές έρευνες σχετικά με τις ανισότητες και τα στερεότυπα, που εκφέρονται είτε άμεσα είτε έμμεσα. Οι ερευνητές πραγματοποιούν περισσότερες έρευνες για τα έμφυλα στερεότυπα που δέχονται οι γυναίκες σε κάθε κλάδο ξεχωριστά, χωρίς να αναφέρουν τις επιπτώσεις που αφήνουν στους άντρες, που σύμφωνα με έρευνες έχει διαπιστωθεί ότι δεν έχουν ανοσία σε αυτές τις συνέπειες (Judge, Livingston, & Hurst, 2012; Moss-Racusin, Phelan, & Rudman, 2010). Σύμφωνα με μελέτη που πραγματοποίησε ο Chen (2008), αναφέρει πως όταν οι άνδρες δεν ανταπεξέρχονται θετικά σε μια δουλειά “ανδρικού τύπου” δέχονται περισσότερα υποτιμητικά σχόλια και αντιδράσεις, καθώς και η ανταμοιβή είναι χαμηλότερη, γεγονός που δεν συνέβαινε στις γυναίκες που είχαν παρόμοια εμπειρία.

Κεφάλαιο 3: Έρευνες στο Επάγγελμα της Επικοινωνίας

3.1: Ο διαχωρισμός των φύλων στις ανώτερες θέσεις

Τα τελευταία χρόνια στον τομέα της εργασίας η γυναίκα έχει ανοδική πορεία στις θέσεις εξουσίας σε σύγκριση με παλαιότερα. Με βάση παγκόσμια έρευνα που διεξήχθη από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO, 2015) , οι γυναίκες καλύπτουν το 40% των θέσεων εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο. Η έρευνα ανέδειξε ότι οι γυναίκες συνήθως κατέχουν διευθυντικές θέσεις σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, γεγονός που σπάνια συμβαίνει στις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι μεγάλες εταιρείες έχουν την πεποίθηση ότι οι διευθυντικές θέσεις πρέπει να καλύπτονται από άνδρες. Ωστόσο εάν κάποια εταιρεία επιλέξει να διοικείται από γυναίκα, συνήθως η αμοιβή της είναι χαμηλότερη . Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται με τα στατιστικά στοιχεία που βγήκαν από την έρευνα της Ε.Ε (European Commission, 2017), τα οποία δείχνουν πως στις ανώτατες θέσεις των Διευθυνουσών Συμβούλων, το ποσοστό που κατέχουν οι γυναίκες είναι μόλις το 5,7%. Ενώ σε θέσεις μέλους των Διοικητικών συμβουλίων μεγάλων εταιρειών, κατέχουν το 23,9% (Πέτση Αλεξάνδρα, 2018).

Σύμφωνα με την Αποστολοπούλου (2022), η οποία διεξήγαγε μια έρευνα που έλαβε μέρος τα τελευταία πέντε χρόνια (2017 - 2021), σχετικά με το ποσοστό των γυναικών που υπάρχουν στις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Αρχικά το 2017, οι ανώτερες διοικητικές θέσεις που καλύπτονταν από τις γυναίκες έφταναν στο ένα τέταρτο των συνολικών θέσεων, ωστόσο η πρόοδος πήγαινε με αργούς ρυθμούς και χωρίς να υπάρχει σταθερότητα. Όσον αφορά τα ποσοστά του 2019, υπήρχε μια στατικότητα στο 29%. Μέχρι το 2021 το ποσοστό έφτασε στο 31%, δίνοντας την αίσθηση της αισιοδοξίας ότι σε ένα σύντομο χρονικό διάστημα, το ένα τρίτο των ανώτερων διοικητικών θέσεων θα καλύπτονται από γυναίκες. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναλύθηκαν και σε γεωγραφικό επίπεδο, σχετικά με την εξέλιξη του ποσοστού των γυναικών στις ανώτερες θέσεις. Τα αποτελέσματα ανέδειξαν ότι το συγκεκριμένο ποσοστό σε παγκόσμιο επίπεδο ξεπερνάει το 30%. Παρόλα αυτά σε κάποιες περιοχές όπως είναι η νοτιοανατολική Ασία, το ποσοστό διατηρείται σε χαμηλά επίπεδα, λόγω πολιτισμικών συνθηκών και των θρησκευτικών απόψεων που κυριαρχούν στις συγκεκριμένες περιοχές.

Συγκεκριμένα στην Ελλάδα με βάση την έρευνα της Δεκαβάλλα (2018), η οποία παραθέτει τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι γυναίκες που είχαν το δικαίωμα να λάβουν μέρος στα

Διοικητικά συμβούλια των μεγάλων επιχειρήσεων έφταναν το ποσοστό του 10%. Στη συνέχεια κάνει αναφορά στο ότι οι γυναίκες με συγκεκριμένη καριέρα θα θυσίαζαν ελάχιστα, όσον αφορά τον τομέα της οικογένειας, ενώ αντίθετα οι γυναίκες που κατέχουν διοικητικές θέσεις, θα ρίσκαραν λιγότερο σχετικά με την μετακίνηση τους προς το εξωτερικό.

Ένα αξιοσημείωτο θέμα που θέτει η Δεκαβάλλα (2018), αφορά την ιεραρχία των γυναικών σε ηγετικές θέσεις βάση της ηλικίας, καθώς μία στις δέκα γυναίκες που έχουν γεννηθεί έως το 1965, δεν έχουν καταφέρει να φτάσουν την κορυφή της ιεραρχίας (baby boomers). Από τις γυναίκες που είναι γεννημένες μεταξύ των χρονολογιών 1966- 1978 (generation X) μια από τις δύο καταφέρνουν να πετύχουν μια επαγγελματική πορεία, ενώ οι γεννημένες μέχρι το 1993, καταλαμβάνουν ένα μικρότερο ποσοστό, δηλαδή τέσσερις στις δέκα (generation Y).

Στον τομέα της ηγεσίας έχει παρατηρηθεί ότι διαφορετικές συμπεριφορές θεωρούνται κατάλληλες ξεχωριστά για το κάθε φύλο. Είναι πιο σύνηθες για μια γυναίκα να αξιολογείται αρνητικά, όταν συμπεριφέρεται πιο αυταρχικά συγκριτικά με έναν άνδρα, διότι το γεγονός αυτό δεν συμβαδίζει με την στερεοτυπική αντίληψη για την συμπεριφορά των γυναικών. Παρόλα αυτά θετικότερη αξιολόγηση συγκριτικά με τους άνδρες, είχαν όταν η συμπεριφορά τους πλησίαζε τα πρότυπα μιας ανδρικής συμπεριφοράς σχετικά με την συγκεκριμένη θέση (Eagly κ.ά.1992). Επίσης ο πιο αποτελεσματικός τρόπος πειθαρχίας για τις γυναίκες που έχουν μια ηγετική θέση, σύμφωνα με τους Brett, Atwater, & Waldman (2005), είναι η χρήση αμφίδρομης επικοινωνίας που θεωρείται και πιο "διακριτική" (Heilman, 2012).

Παρόλα αυτά παρατηρείται ότι οι γυναίκες που βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις, ενώ θα περίμεναν οι περισσότεροι ότι θα κατανοήσουν καλύτερα τα εμπόδια που έχει να ξεπεράσει μια άλλη γυναίκα για την επαγγελματική της εξέλιξη, όπως οι διακρίσεις μεταξύ αυτής και οποιουδήποτε άνδρα συναδέλφου της, για μισθολογικούς/ιεραρχικούς λόγους, επηρεάζονται από τα στερεότυπα και τις αντιλήψεις που υπάρχουν και αντιδρούν αρνητικά. Εξαιτίας αυτών και της κοινωνικής σύγκρισης που γίνεται, υπάρχουν πολλές περιπτώσεις, που αντί να προσπαθούν άνδρες σε υψηλόβαθμες θέσεις να διατηρήσουν την θέση τους, θέτουν δυσκολίες στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, να παρατηρείται ότι αυτό γίνεται από άλλες γυναίκες στην προσπάθεια τους να κρατήσουν την αίσθηση της ικανοποίησης και της ικανότητας που κατάφεραν να ξεπεράσουν παρόμοιες δυσκολίες που τις είχαν θέσει. (Heilman, 2012).

3.2: Οι Εταιρείες Επικοινωνίας στην Ελλάδα

Οι ανισότητες στον χώρο εργασίας και ο διαχωρισμός μεταξύ των φύλων υπάρχει σε κάθε επαγγελματικό τομέα. Το συγκεκριμένο υποκεφάλαιο αναφέρεται στον τομέα της επικοινωνίας στην χώρα μας.

Σύμφωνα με τους Galanaki, Papalexandris, Halikias (2009) τα στερεότυπα που υπάρχουν για τα φύλα χωρίζονται σε δύο κατηγορίες:

Κοινοτικές ιδιότητες: οι γυναίκες συσχετίζονται περισσότερο με την συγκεκριμένη ιδιότητα, καθώς εκδηλώνουν περισσότερο ενδιαφέρον και συναισθηματισμό στα άτομα γύρω τους. Οι συγκεκριμένες ιδιότητες χαρακτηρίζονται από στοργικότητα, συμπάθεια, ευγένεια, φιλικότητα κ.λπ.

Πρακτορικές ιδιότητες: σε αυτές τις ιδιότητες ταιριάζουν περισσότερο οι άνδρες, διότι χαρακτηρίζονται από επιθετικότητα, ανεξαρτησία, ανταγωνισμό για την προσοχή, αυτοπεποίθηση, δυναμικότητα κ.λπ. Τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά έχουν συσχετιστεί στην σκέψη των περισσότερων ατόμων με τα χαρακτηριστικά που έχει κάποιος σε μια ηγετική θέση. Αυτό προκύπτει και από το γεγονός ότι στην κοινωνία οι περισσότεροι ηγέτες είναι άνδρες, οπότε καθίσταται δύσκολο να διαχωριστούν τα χαρακτηριστικά αυτά από τον άνδρα και τον ηγέτη.

Οι κατηγορίες αυτές αποτελούν ένα εμπόδιο για όσες γυναίκες θέλουν να διεκδικήσουν μια ηγετική θέση και λόγο αποτελεί το γεγονός ότι αν είναι πιο κοινοτικές θεωρούνται λιγότερο ενεργητικές (ένα στερεοτυπικό χαρακτηριστικό των ηγετών), από την άλλη πλευρά αν είναι περισσότερο ενεργητικές θεωρούνται λιγότερο κοινοτικές, που έρχεται σε αντίθεση με τις στερεοτυπικές ιδιότητες που τους έχουν αποδοθεί (Eagly και Carli, 2007). Έτσι για τις γυναίκες υπάρχει διαφορά μεταξύ των χαρακτηριστικών του φύλου και του ηγέτη, σε αντίθεση με αυτό που ισχύει για τους άνδρες. Ο Weyer (2007, σ. 486), όπως παρατίθενται από τους Galanaki, Papalexandris, Halikias (2009), αναφέρει για την θεωρία των καταστάσεων προσδοκίας: «μόλις καθιερωθούν, οι πεποιθήσεις για την κατάσταση και οι συνακόλουθες κοινωνικές ιεραρχίες μοιράζονται τόσο από την κυρίαρχη όσο και από την υποδεέστερη ομάδα ατόμων». Με βάση αυτήν την θεωρία, οι γυναίκες θεωρούν την κοινωνική ομάδα που ανήκουν, υποβαθμισμένη από την κοινωνική ομάδα των ανδρών. Το γεγονός αυτό, είναι ακόμα ένας λόγος που θα μπορούσε να αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών,

διότι πέρα από τις στερεοτυπικές αντιλήψεις των άλλων ατόμων πρέπει να υπερβούν και τις δικές τους στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις δυνατότητες που κατέχουν ως προς την ηγεσία.

Έρευνες έχουν δείξει πως οι αξιολογήσεις που κάνουν τα ίδια τα άτομα στον εαυτό τους, ενώ βρίσκονται σε μια ηγετική θέση, αντανακλούν περισσότερες στερεοτυπικές αντιλήψεις από τις αξιολογήσεις που κάνουν οι υφιστάμενοι σε αυτά τα άτομα (Eagly and Johnson, 1990- Weyer, 2007). Επιπλέον έρευνες αποδεικνύουν ότι οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που διευκόλυναν τους εργοδότες ως προς την επιλογή ανδρών για μια διευθυντική θέση, με την πάροδο του χρόνου έχουν μειωθεί (Kent και Moss, 1994). Παρόλα αυτά υπάρχουν διάφορες επιπτώσεις εξαιτίας των στερεοτύπων όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και παγκοσμίως, καθώς είναι μικρός ο αριθμός των ατόμων που διαθέτουν ανεπτυγμένες ηγετικές ικανότητες. Η συντήρηση των στερεοτύπων και συγκεκριμένα η άποψη για τις περιορισμένες ηγετικές ικανότητες που διαθέτουν οι γυναίκες, διατηρούν τις διακρίσεις εναντίον τους και τις αποτρέπουν από το γεγονός ότι μπορούν να επωφεληθούν από τις ίδιες τους τις ικανότητες (Catalyst, 2005- Eagly and Carli, 2003- Kent and Moss, 1994), παρόλο που έχουν την ίδια δυνατότητα με τους άνδρες στην εκπαίδευση και θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα με την συνεισφορά τους στις επιχειρήσεις (Galanaki, Papalexandris, Halikias, 2009).

Ένα πολύ συχνό/κλασικό θέμα συζήτησης, σχετικά με τα φύλα και την ηγεσία, είναι η διαφορά του τρόπου ηγεσίας που το κάθε φύλο, εκδηλώνει τα διάφορα ψυχολογικά του πρότυπα. (Vinnicombe and Kakabadse, 1999- Stanford et al., 1995). Τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά χωρίζονται σε τρία επίπεδα ηγετικής συμπεριφοράς:

Μετασχηματιστική/ συναλλακτική/ laissez-faire: Η συγκεκριμένη συμπεριφορά εκφράζει την τιμωρία που θέτουν οι άνδρες, μέσω της ανταμοιβής και της τιμωρίας, με σκοπό να επηρεάσουν την απόδοση των εργαζομένων. Αυτό το στυλ ηγεσίας συνάδει με το συναλλακτικό. Σε αντίθεση οι γυναίκες τείνουν να χρησιμοποιούν περισσότερες διαπροσωπικές σχέσεις και να μοιράζονται περισσότερες πληροφορίες με το προσωπικό και η συγκεκριμένη συμπεριφορά συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με το μετασχηματιστικό στυλ ηγεσίας (Rosener, 1990). Το μετασχηματιστικό στυλ ηγεσίας συμβαδίζει με τα κοινοτικά πρότυπα συμπεριφοράς που έχουν προαναφερθεί, που ορίζονται για τα γυναικεία στερεότυπα. . (Galanaki, Papalexandris, Halikias, 2009)

Προσανατολισμός στο έργο/στους ανθρώπους: Σε διάφορες έρευνες/μελέτες που πραγματοποιήθηκαν έως το 1990 τα στυλ ηγεσίας που εφαρμόζουν τα δύο φύλα, σχετίζονται

με τις διαφορές στον προσανατολισμό του έργου και των σχέσεων των ανθρώπων. Σύμφωνα με τον Ferrarrio (1991), οι κοινωνικοί ψυχολόγοι και οι κοινωνιολόγοι είναι οι ομάδες που εξέφρασαν σε μεγάλο βαθμό το ενδιαφέρον τους για τις σχέσεις. Μια άλλη έρευνα ανέδειξε ότι οι άνδρες εστιάζουν σε μεγάλο βαθμό στα καθήκοντα που τους αρμόζουν, ενώ από την άλλη πλευρά οι γυναίκες εστιάζουν σε μεγάλο βαθμό στους ανθρώπους και στην ανάπτυξη σχέσεων (Eagly και Johnson, 1990). (Galanaki, Papalexandris, Halikias, 2009)

Αυταρχική/συνεργατική/δημοκρατική: Σε πειραματικό εταιρικό περιβάλλον οι γυναίκες χρησιμοποιούν περισσότερο ένα δημοκρατικό/συμμετοχικό στυλ, συγκριτικά με τους άνδρες. Παρόλα αυτά σε μη πειραματικά περιβάλλοντα παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες δεν ακολουθούν το δημοκρατικό συμμετοχικό στυλ ηγεσίας και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την συζήτηση μεταξύ των ειδικών και των ερευνητών, όπου η συζήτηση αυτή κατέληξε στην δημιουργία ενός ανδρόγυνου στυλ ηγεσίας, το οποίο ταιριάζει και στα δύο φύλα. Ουσιαστικά το ανδρόγυνο στυλ είναι υιοθέτηση συμπεριφοράς, δηλαδή: «και τα δύο φύλα πρέπει να αναπτύξουν συμπεριφορές που παραδοσιακά αποδίδονται στο αντίθετο φύλο [προκειμένου] να γίνουν πιο αποτελεσματικοί μάνατζερ» (Sargent, 1979, σ. 42). Για αρκετούς θεωρητικούς οι γυναίκες που έχουν μια ηγετική θέση, με τον συγκεκριμένο ρόλο τους, επιβεβαιώνουν την αποτελεσματικότητά τους, με τα χαρακτηριστικά που αποδίδονται στο φύλο τους. Κάποια από αυτά τα χαρακτηριστικά είναι η κατάλληλη υποστήριξη και η ενθάρρυνση των εργαζομένων και του προσωπικού, καθώς και η εκτέλεση διαφόρων καθηκόντων σε ταυτόχρονο χρόνο. Παρόλα αυτό η Vecchio (2002, 2003) υποστηρίζει ότι το γεγονός πως οι γυναίκες έχουν καλύτερες επικοινωνιακές δεξιότητες και λαμβάνουν πιο αποτελεσματικές αποφάσεις, συγκριτικά με την λήψη αποφάσεων ενός άνδρα, είναι ιδέες που προβάλλονται από τον τύπο και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. . (Galanaki, Papalexandris, Halikias, 2009)

Με βάση την έρευνα που διεξήγαγε ο Μαυρίδης (2002), το ποσοστό των ανδρών που μόλις έχουν αποφοιτήσει και καλύπτουν διευθυντικές θέσεις στην Ελλάδα ανέρχεται σε 87%, ενώ για τις γυναίκες που βρίσκονται στην ίδια θέση το ποσοστό ανέρχεται σε μόλις 13%. Έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες απόφοιτες, παρακολουθούσαν όλα τα προγράμματα σχετικά με την διοίκηση επιχειρήσεων, με σκοπό να λάβουν δεξιότητες και γνώσεις που κρίνονται απαραίτητες για να εξελιχθούν στον κλάδο των επιχειρήσεων (Κόττης, 1996- Kotsilieri and Marshall, 2004- Μαυρίδης, 2002). Την χρονολογία μεταξύ 1996-2005, σύμφωνα με έρευνα του Κόττη και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, βγήκαν τα αποτελέσματα ότι ο μέσος όρος των γυναικών που αποτελούσαν μέλη διοικητικού συμβουλίου ήταν 11%, ποσοστό πολύ μικρό σε

σχέση με το δείγμα που ήταν 280 ελληνικές επιχειρήσεις. Οι περισσότεροι θεωρητικοί, βάση των στερεοτύπων που υφίστανται τα φύλα, θεωρούν ότι το γεγονός αυτό είναι ο λόγος που οι άνδρες κατακτούν περισσότερες διευθυντικές θέσεις. Παρόλα αυτά δεν υπάρχουν πολλές μελέτες που να αποδεικνύουν τον βαθμό ύπαρξης των στερεοτύπων στις ελληνικές εταιρείες. (Mihail, 2006).

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2019 από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, η Ελλάδα βρίσκεται στην τελευταία θέση στον δείκτη ισότητας των φύλων, καθώς παρατηρείται στον τομέα της εξουσίας το φαινόμενο να είναι συχνότερο. Σύμφωνα με αναφορά που κάνει ο Χατζόπουλος (2019) για τις γυναίκες που είναι μέλη διοικητικού συμβουλίου, καταλήγει στο αποτέλεσμα ότι 1/3 των εταιρειών με έδρα την Ελλάδα δεν έχει καμία γυναίκα ως μέλος του διοικητικού συμβουλίου. Όσον αφορά τα ποσοστά των γυναικών που συμμετέχουν στα διοικητικά συμβούλια, για τις μεγαλύτερες εταιρείες το ποσοστό ανέρχεται σε 9%, για τα όργανα λήψης αποφάσεων των εθνικών αθλητικών οργανώσεων ανέρχεται σε 10%, για τους ερευνητικούς χρηματοδοτικούς οργανισμούς ανέρχεται σε 13% και για τους δημοσίους ραδιοτηλεοπτικούς οργανισμούς το ποσοστό ανέρχεται σε 20%. Ωστόσο υπάρχει ένα ποσοστό το οποίο ανέρχεται στο 53% για το 2020, όπου ο Grant Thornton (2021), παρουσιάζει τις ελληνικές επιχειρήσεις, οι οποίες δεν είχαν προνοήσει για την εξισορρόπηση των δύο φύλων για τα ανώτερα διοικητικά στελέχη. Το ποσοστό αυτό αποτελεί σχεδόν το τριπλάσιο ποσοστό από τον μέσο όρο παγκοσμίως, που ανέρχεται σε μόλις 18%. Άλλο ένα αξιοσημείωτο γεγονός είναι ότι βάση της έρευνας, οι γυναίκες δέχονται αμοιβή 15% λιγότερο σε σύγκριση με την αμοιβή των ανδρών στην ίδια θέση. Μια ακόμη έρευνα που διεξήχθη από την Α. Triantafillidou και τον Ρ. Yannas από τον Ιανουάριο μέχρι τον Μάρτιο του 2021, αποστέλλοντας email και προσωπικά μηνύματα μέσω της πλατφόρμας LinkedIn, στα προφίλ γυναικών που ήταν μέλη τμήματος δημοσίων σχέσεων, καταλήγει στα παρακάτω συμπεράσματα. Σχετικά με την ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων και πως αυτό αποτυπώνεται στον εργασιακό χώρο, βγήκαν τα εξής αποτελέσματα: το 80% των ερωτηθέντων απάντησε ότι ήταν μέλη τμήματος με γυναικεία κυριαρχία. Ακολούθησε με ποσοστό 15%, τα μέλη που ανήκουν σε τμήμα που επικρατεί η ισορροπία ανάμεσα στα φύλα, χωρίς κάποιο να υπερτερεί με κυριαρχικό καθεστώς. Καταλήγοντας στο 5%, οι οποίοι ανέφεραν ότι ήταν μέλη ανδροκρατούμενης κυριαρχίας. (Α. Triantafillidou, Ρ. Yannas 2021)

Σύμφωνα με τους Eagly και Carli (2003) , οι οποίοι κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι άσχετα εάν την θέση του διευθυντή την καλύπτει άνδρας ή γυναίκα, αυτό δεν καθορίζει και την

αποτελεσματικότητα του. Η ικανότητα για ηγεσία παρατηρείται ότι υπάρχει και στα δύο φύλα και το γεγονός αυτό θέτει μια δημοκρατική κοινωνία υπεύθυνη ώστε να βρεθούν οι κατάλληλοι τρόποι με στόχο να αναπτυχθούν οι συγκεκριμένες ικανότητες. (Galanaki, Papalexandris, Halikias, 2009)

Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία

4.1: Ποιοτική Έρευνα

Για την ποιοτική έρευνα δεν υπάρχει ένας συγκεκριμένος ορισμός. Διάφοροι θεωρητικοί ερευνητές χρησιμοποιούν ορισμούς και προσεγγίσεις, με σκοπό να οριοθετήσουν την ποιοτική έρευνα. (Ίσαρη, Πουρκός, 2015, σελ. 12) Ένας από τους ορισμούς που προτείνεται από τους Denzin & Lincoln (2005: 3) είναι ο εξής : «Η ποιοτική έρευνα είναι μια πλαισιοθετημένη δραστηριότητα (situated activity), η οποία τοποθετεί τον παρατηρητή στον κόσμο. Αυτή συνίσταται σε ένα σύνολο ερμηνευτικών και υλικών πρακτικών, οι οποίες κάνουν τον κόσμο ορατό. Αυτές οι πρακτικές μετασχηματίζουν τον κόσμο. Μετατρέπουν τον κόσμο σε μια σειρά από αναπαραστάσεις του εαυτού, συμπεριλαμβανομένων των σημειώσεων πεδίου, των συνεντεύξεων, των συνομιλιών, των φωτογραφιών, των μαγνητοφωνήσεων και των σημειώσεων σε ημερολόγια. Σε αυτό το επίπεδο, η ποιοτική έρευνα περιλαμβάνει μια ερμηνευτική, νατουραλιστική προσέγγιση στον κόσμο. Αυτό σημαίνει ότι οι ποιοτικοί ερευνητές μελετούν τα πράγματα στο φυσικό τους πλαίσιο, επιχειρώντας να δώσουν νόημα ή να ερμηνεύσουν τα φαινόμενα με όρους των νοημάτων που οι άνθρωποι δίνουν σε αυτά». Τα χαρακτηριστικά της ποιοτικής έρευνας είναι ο τρόπος, που οι ερευνητές κατανοούν και ερμηνεύουν τις πεποιθήσεις και τις εμπειρίες των ερωτηθέντων. Συγκεκριμένα ο ερευνητής επιδιώκει την κατανόηση των υποκειμενικών εμπειριών, αντιλήψεων και πεποιθήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με ένα φαινόμενο. Η διαδικασία αυτή έχει ως αποτέλεσμα την δημιουργία μίας βαθύτερης και άρτιας ερμηνείας του φαινομένου. (Στέφανος Μαντζούκας, 2007)

Η ποιοτική έρευνα χωρίζεται σε δύο μεθόδους, την παραγωγική και την επαγωγική (Γαλάνης, 2018). Στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε η παραγωγική μέθοδος, καθώς με βάση το θεωρητικό πλαίσιο που αναλύθηκε παραπάνω, δημιουργήθηκαν οι ερωτήσεις για τους συνεντευξιαζόμενους. Επιλέχθηκε η συγκεκριμένη μέθοδος, διότι η έρευνα βασίζεται σε προσωπικές εμπειρίες ατόμων σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα στον εργασιακό χώρο. Η συλλογή δεδομένων έγινε μέσω συνεντεύξεων σε στελέχη εταιρειών επικοινωνίας. Σκοπός των συνεντεύξεων ήταν η αναφορά σε προσωπικές εμπειρίες, σχετικά με τις διακρίσεις και τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που μπορεί να έχει δεχθεί ο εκάστοτε συνεντευξιαζόμενος στον

εργασιακό χώρο. Έτσι οι ερωτήσεις αναφέρονται στις έμφυλες διακρίσεις, στο πως το δείγμα των ερωτηθέντων αντιλαμβάνεται τον ορισμό των έμφυλων διακρίσεων, αν εμφανίζονται στον εργασιακό χώρο και με ποιον τρόπο. Επιπλέον ρωτήθηκαν αν το έχουν βιώσει οι ίδιοι ή κάποιο άτομο στον ίδιο εργασιακό χώρο καθώς και για το φαινόμενο της γυάλινης οροφής και την άποψη τους για αυτό. Με αυτόν τον τρόπο μπορεί να γίνει η σύγκριση μεταξύ θεωρίας - εμπειρικής εφαρμογής και να απαντηθούν τα αρχικά ερευνητικά ερωτήματα που είναι:

- Πως παρουσιάζονται οι έμφυλες διακρίσεις στον χώρο της επικοινωνίας;
- Πως επηρεάζουν οι στερεοτυπικές αντιλήψεις την θέση των φύλων στον χώρο της επικοινωνίας;
- Πως η μητρότητα και οι προκαταλήψεις βάση εμφάνισης επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη μιας γυναίκας στον εργασιακό χώρο;
- Υπάρχουν παρόμοια κριτήρια/προκαταλήψεις για τους άνδρες στον εργασιακό χώρο;

4.2: Συμμετέχοντες

Για την διεξαγωγή της έρευνας συμμετείχαν επτά άτομα από διάφορες ηλικιακές ομάδες. Συγκεκριμένα έλαβαν μέρος 4 γυναίκες και 3 άνδρες, από τον κλάδο της επικοινωνίας.

Η διαδικασία επιλογής των συνεντευξιαζόμενων πραγματοποιήθηκε με την αποστολή e-mail σε 30 άτομα που εργάζονται σε εταιρείες επικοινωνίας, ανεξαρτήτως θέσης. Στο e-mail παρατέθηκαν πληροφορίες σχετικά με την έρευνα, δηλαδή για τον τρόπο διεξαγωγής της και κάποιες σχετικές οδηγίες. Στο στάδιο αυτό απάντησαν 10 άτομα, από τα οποία το ένα αποχώρησε για προσωπικούς λόγους και οι δύο διάλεξαν να απαντήσουν γραπτώς, δηλαδή έγινε αποστολή των ερωτήσεων σε αρχείο Word, όμως οι απαντήσεις δεν λήφθηκαν στο απαραίτητο χρονικό περιθώριο. Στο επόμενο στάδιο ακολούθησε η επικοινωνία με τους συμμετέχοντες, όπου οι 4 συνεντεύξεις λήφθηκαν με βιντεοκλήση μέσω της πλατφόρμας Zoom και οι υπόλοιπες 3 μέσω αποστολής γραπτών ερωτήσεων.

4.3 Δημιουργία ερωτήσεων συνέντευξης

Η δημιουργία των ερωτήσεων βασίστηκε στο θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας, ώστε να γίνει σύγκριση μεταξύ θεωρητικού και εμπειρικού πλαισίου. Στην συνέχεια δημιουργήθηκαν 15 ερωτήσεις, οι οποίες στην αρχή έχουν έναν πιο γενικό χαρακτήρα, με σκοπό ο συνεντευξιαζόμενος να εναρμονιστεί στο θέμα της έρευνας. Στο επόμενο βήμα ακολουθούν οι πιο ειδικές ερωτήσεις, όπου μπορούν να παραθέσουν και προσωπικές/ βιωματικές εμπειρίες εφόσον το επιθυμούν.

Κεφάλαιο 5: Αποτελέσματα Εμπειρικής Έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο αναλύονται όλες οι εμπειρίες των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα θα δοθεί περισσότερο έμφαση στις προσωπικές εμπειρίες που αφηγήθηκαν οι γυναίκες, διότι οι άνδρες που συμμετείχαν, αναφέρθηκαν περισσότερο στις διακρίσεις και πως πρέπει να μειωθούν αυτές, καθώς δεν είχαν αντιμετωπίσει κάποια πολύ δύσκολη κατάσταση στην επαγγελματική τους πορεία, σύμφωνα με τα λεγόμενα τους.

Οι αφηγήσεις που παρουσιάζονται, υπογραμμίζουν την πολύπλευρη φύση της διάκρισης των φύλων σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς. Ενώ ορισμένοι συμμετέχοντες μοιράζονταν θετικές εμπειρίες χωρίς σημαντικές παρεμβάσεις από τις προκαταλήψεις για το φύλο, υπάρχουν δυο εξαιρέσεις από γυναίκες που εξομολογήθηκαν τις δυσάρεστες εμπειρίες που αντιμετώπισαν στην επαγγελματική τους καριέρα.

Παρακάτω παρατίθενται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σε μερικές από τις ερωτήσεις που τους θέσαμε, συγκεκριμένα σε αυτές που θεωρήθηκαν πιο σημαντικές για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων που προαναφέρθηκαν παραπάνω:

- Τι σημαίνει για εσάς η έμφυλη διάκριση;

Σ1Γ: «...Είναι το κοινωνικό στερεότυπο, το οποίο προέρχεται από τις νοοτροπίες, τον πολιτισμό, την κουλτούρα μιας κοινωνίας και τον τρόπο που βλέπει και διαχειρίζεται τις γυναίκες και τους άνδρες...»

Σ2Α: «...Σημαίνει επιλογή προσωπικού και ανάθεση αρμοδιοτήτων με κριτήριο το φύλο και όχι τις πραγματικές δεξιότητες. Αυτό σημαίνει για μένα διάκριση.»

Σ3Γ: «...Είναι το κοινωνικό στερεότυπο, το οποίο προέρχεται από τις νοοτροπίες, τον πολιτισμό, την κουλτούρα μιας κοινωνίας και τον τρόπο που βλέπει και διαχειρίζεται τις γυναίκες και τους άνδρες...»

Σ4Γ: «...Σημαίνει να έχουν λίγες ευκαιρίες οι γυναίκες, λόγω του ότι είναι οι γυναίκες ή να γίνονται διακρίσεις ή να λαμβάνονται υπόψη σαν αρνητικά, κάποια πράγματα τα οποία επηρεάζουν περισσότερο τις γυναίκες...»

Σ5Α: «...ένα υπαρκτό κοινωνικό πρόβλημα.»

Σ6Α: «...σημαίνει να αντιμετωπίζονται τα άτομα άδικα ή διαφορετικά με βάση το φύλο τους και όχι τα προσόντα, τις δεξιότητες ή τις ικανότητές τους.»

Σ7Γ: «...σημαίνει οποιαδήποτε άδικη ή μεροληπτική μεταχείριση ατόμων με βάση το φύλο τους και όχι τα προσόντα ή τις ικανότητές τους.»

- Ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους λαμβάνει χώρα μια έμφυλη διάκριση;

Σ1Γ: «...Συχνά μια γυναίκα πρέπει να είναι πιο πειθαρχημένη και αυστηρή. Ένας άνδρας του δικαιολογούνται κάποια αστεία με τον πελάτη του στην επικοινωνία. Σε μια γυναίκα δεν είναι εύκολο πάντα, πρέπει να είναι αρκετά προσεκτική γιατί κάποια μπορούν παρερμηνευθούν. Στην επικοινωνία παίζει ρόλο η εικόνα και η εμφάνιση...»

Σ2Α: «Η διάκριση στο θέμα των αμοιβών, των αρμοδιοτήτων, της εξέλιξης, της επιμόρφωσης προσωπικού, συμμετοχή σε γεγονότα, στις λήψεις αποφάσεων και να μην περάσουμε σε ενέργειες επιθετικές όπως το μπούλινγκ πχ "πήγαινε να πλύνεις πιάτα".»

Σ3Γ: «Συνήθως είναι έτσι πώς να το πω κεκρυμμένη undercover τρόποι, δηλαδή δεν θα έρθει κάποιος να πει ότι εγώ είμαι φαλλοκράτης ή δεν ξέρω τι, θα το κάνει με έναν τρόπο και έτσι εγγεγραμμένο πιο πολύ στο dna του ας πούμε, αλλά με έναν τρόπο λίγο πιο υποσυνείδητο ίσως στο δικό μας το χώρο.»

Σ4Γ: «...για να προσθέσω, το να λαμβάνονται κάποιες συμπεριφορές από γυναίκες σαν να της κατηγοριοποιούν επειδή είναι γυναίκες για παράδειγμα αν ένας άνδρας είναι δυναμικός, ηγέτης, ισχυρογνώμων ή μια γυναίκα είναι ευαίσθητη, αντιδραστική είναι bossy, δηλαδή αυτή η διαφοροποίηση.»

Σ5Α: «Πολλοί τρόποι , από διακρίσεις ανάμεσα σε άνδρες γυναίκες , σε άτομα με άλλη σεξουαλική προτίμηση, κλπ.»

Σ6Α: «Οι διακρίσεις λόγω φύλου μπορούν να εκδηλωθούν με διάφορους τρόπους, όπως μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων.»

Σ7Γ: «Οι έμφυλες διακρίσεις μπορούν να εμφανιστούν με διάφορους τρόπους, όπως η περιορισμένη πρόσβαση σε ηγετικούς ρόλους, μεροληπτικές αποφάσεις πρόσληψης ή προαγωγής και διαιώνιση στερεοτύπων και προκαταλήψεων στον εργασιακό χώρο.»

- Έχετε υπάρξει μάρτυρας κάποιας συμπεριφοράς που παραπέμπει σε έμφυλη διάκριση κατά την γνώμη σας;

Σ1Γ: «Εγώ έχω δεχτεί, έχω γίνει υποδοχέας τέτοιων διακρίσεων ακόμα και πρόσφατα. Για παράδειγμα ο άνδρας δεν γνώριζε τίποτα εγώ ήξερα τα πάντα, στην συνάντηση το άτομο απέναντι μας κοιτούσε τον άντρα, δεν κοιτούσε εμένα, ενώ εγώ απαντούσα και έπρεπε να περάσουν 6 μήνες για να κοιτάξει και εμένα. Συνήθως είναι η δυσπιστία για το πως έχω φτάσει σε αυτήν την θέση, είναι οι απαιτήσεις που πάντα είναι υψηλότερες από μια γυναίκα.»

Σ2Α: «Ναι πολλές φορές στην διάρκεια της σταδιοδρομίας μου. (Σε αυτό το σημείο τον ρωτήσαμε επιπλέον αν το έχει παρατηρήσει και από τα δυο φύλα) Και οι γυναίκες παραβιάζουν την εξουσία τους και τις αρμοδιότητες τους, δεν είναι μόνο φαινόμενο ανδρικό.»

Σ3Γ: «Όχι.»

Σ4Γ: «Ναι, ναι.»

Σ5Α: «Όχι.»

Σ6Α: «Δεν έχω γίνει προσωπικά μάρτυρας συμπεριφορών που θα θεωρούσα σαφείς ενδείξεις διακρίσεων λόγω φύλου στον εργασιακό μου χώρο.»

Σ7Γ: «Προσωπικά δεν έχω γίνει μάρτυρας τέτοιων συμπεριφορών στην επαγγελματική μου πορεία.»

- Πιστεύετε ότι έχετε υποστεί έμφυλη διάκριση;

Σ1Γ: «Έχω υποστεί σεξουαλικό πέσιμο και όχι μόνο μια φορά, αρκετές φορές, το οποίο βέβαια μου μπλόκαρε επαγγελματικά κάτι που ήθελα...»

Σ2Α: «Λόγω προσωπικότητας ενδεχομένως και ιδιοσυγκρασίας δεν την άφησα να εξελιχθεί. Όταν αναγνωρίζεις τα συμπτώματα ότι πρόκειται να επέλθει αυτό, τουλάχιστον είχα την δυνατότητα να μην το αφήσω να εξελιχθεί.»

Σ3Γ: «Όχι δεν έχω υποστεί κάποια έμφυλη διάκριση.»

Σ4Γ: «Ναι, πιστεύω πως ναι, ειδικά στο κομμάτι της συμπεριφοράς, δηλαδή το ότι εγώ δείχνοντας κάποιες συμπεριφορές υπό την ηγεσία ενός άνδρα, εμένα με λένε αντιδραστική ή υπερευαίσθητη ενώ όταν το κάνει αυτό ένας άντρας το λένε πάθος...»

Σ5Α: «Όχι.»

Σ6Α: «Δεν πιστεύω ότι έχω υποστεί διακρίσεις λόγω φύλου στην καριέρα μου.»

Σ7Γ: «Όχι, όχι ευτυχώς δεν έχω υποστεί τέτοιες συμπεριφορές.»

Στην συνέχεια ρωτήθηκαν οι συνεντευξιαζόμενοι για την θεωρία της γυάλινης οροφής. Παρόλα αυτά οι απαντήσεις ήταν σχεδόν ίδιες από όλους, καθώς 4 από τους ερωτηθέντες δεν την ήξεραν και 3 την γνώριζαν αλλά χωρίς να ξέρουν περισσότερες λεπτομέρειες.

Σύμφωνα με τις παραπάνω συνεντεύξεις, καταλήγουμε στα παρακάτω αποτελέσματα:

Στην ουσία, οι αφηγήσεις που παρουσιάζονται σε αυτό το κεφάλαιο υπογραμμίζουν την πολύπλευρη φύση των διακρίσεων λόγω φύλου στον επαγγελματικό τομέα. Διαφορετικά άτομα, με βάση τους ρόλους τους, τους τομείς και τις προσωπικές τους εμπειρίες, αντιμετωπίζουν διαφορετικά επίπεδα προκλήσεων και αντιλήψεων που σχετίζονται με τις προκαταλήψεις λόγω φύλου. Ενώ ορισμένοι έχουν καταφέρει να προοδεύσουν στη σταδιοδρομία τους χωρίς σημαντικές παρεμβάσεις από αυτές τις προκαταλήψεις, άλλοι έχουν αντιμετωπίσει απροκάλυπτες διακρίσεις, οι οποίες έχουν διαμορφώσει την επαγγελματική τους πορεία.

Σε αυτό το κεφάλαιο, διάφοροι συμμετέχοντες μοιράστηκαν τις εμπειρίες τους σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου στην επαγγελματική τους πορεία. Δύο γυναίκες τόνισαν τις προκλήσεις που αντιμετώπισαν κατά την διάρκεια της εξέλιξης στην καριέρα τους. Μια γυναίκα τόνισε την ανάγκη να αποδεικνύει συνεχώς τον εαυτό της, συχνά περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους της, λόγω προκαταλήψεων που την έκριναν με βάση την εμφάνιση και αμφισβητούσαν τα προσόντα της. Εξιστόρησε επίσης περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και τις επιπτώσεις που το συγκεκριμένο γεγονός είχε στην επαγγελματική της ζωή. Μια άλλη γυναίκα, διευθύντρια, ανέφερε ότι χαρακτηρίστηκε ως αντιδραστική ή υπερβολικά ευαίσθητη όταν εξέφραζε πάθος για τη δουλειά της, ενώ παρόμοιες συμπεριφορές στους άνδρες γίνονταν αντιληπτές θετικά. Τόνισε επίσης τις προκαταλήψεις κατά των εγκύων γυναικών και τη συνεχή ανάγκη των γυναικών να αποδεικνύουν τον εαυτό τους στον εργασιακό χώρο.

Ωστόσο, δύο άλλες συμμετέχουσες θεώρησαν ότι δεν χρειάστηκε να καταβάλουν επιπλέον προσπάθεια για να αποδείξουν την αξία τους σε σύγκριση με τους άνδρες, εκτός από τη διαχείριση της μητρότητας παράλληλα με την καριέρα τους. Οι μαρτυρίες αυτές κάνουν

εμφανή τις διαφορετικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν ορισμένες γυναίκες λόγω των προκαταλήψεων σχετικά με το φύλο, ενώ άλλες αισθάνονται ότι αντιμετωπίζονται δίκαια.

Η επόμενη συμμετέχουσα είχε διαφορετική άποψη για τις διακρίσεις λόγω φύλου στον τομέα των δημοσίων σχέσεων και της επικοινωνίας. Πίστευε ότι ο κλάδος αυτός προσφέρει ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών λόγω των απαραίτητων επικοινωνιακών δεξιοτήτων και της ευαισθησίας που απαιτούνται. Η εν λόγω συμμετέχουσα δεν αισθάνθηκε την ανάγκη να αλλάξει σημαντικά τη συμπεριφορά της για την επαγγελματική της ανέλιξη, εμπιστευόμενη τις δεξιότητες και την αφοσίωσή της έναντι των αντιλήψεων περί φύλου. Αν και αναγνώριζε την ύπαρξη της "γυάλινης οροφής", δεν τη θεωρούσε ως εφαρμόσιμη στο χώρο εργασίας της.

Μια άλλη συμμετέχουσα αναγνώρισε τις διακρίσεις λόγω φύλου, αλλά δεν είχε βιώσει προσωπικά αρνητική συμπεριφορά στο εργασιακό της περιβάλλον. Ένωθε ότι την εκτιμούσαν με βάση τα προσόντα, τις δεξιότητες και την αφοσίωσή της και όχι το φύλο της. Αναγνώρισε τη "γυάλινη οροφή" ως ένα πραγματικό, επίμονο ζήτημα που απαιτεί προσοχή για ίσες ευκαιρίες για όλα τα ταλαντούχα άτομα.

Για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου, οι ερωτηθέντες πρότειναν την προώθηση της πολυμορφίας και της ενσωμάτωσης, την εφαρμογή πολιτικών ίσης αμοιβής, την προσφορά ευκαιριών ηγεσίας και καθοδήγησης για υπό εκπροσωπούμενες ομάδες, την προώθηση μιας εργασιακής κουλτούρας που εκτιμά την πολυμορφία, τη συνεχή κατάρτιση, τις εκστρατείες ευαισθητοποίησης και την κοινωνική αλλαγή στην αντιμετώπιση των προκαταλήψεων λόγω φύλου. Έμφαση δόθηκε επίσης στην ανάγκη καλύτερης υποδομής για την υποστήριξη των εργαζόμενων γονέων στις υποχρεώσεις ανατροφής των παιδιών. Οι προτεινόμενες λύσεις παρέχουν ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για τους οργανισμούς που στοχεύουν στην προώθηση ενός πιο περιεκτικού και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος. Η υιοθέτηση της πολυμορφίας και της ενσωμάτωσης δεν βοηθά μόνο στην αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου, αλλά εμπλουτίζει επίσης την εργασιακή κουλτούρα, προσφέροντας ποικίλες προοπτικές και προωθώντας την καινοτομία. Εξίσου σημαντική είναι η συνεχής κατάρτιση και οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης, οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν στην αλλαγή παλαιωμένων πεποιθήσεων και στερεοτύπων. Επιπλέον, η έμφαση στην καλύτερη υποδομή υποστήριξης των εργαζόμενων γονέων υπογραμμίζει τη σημασία της αναγνώρισης και της αντιμετώπισης των μοναδικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ιδίως εκείνες που συνδυάζουν τον επαγγελματικό ρόλο με τη μητρότητα.

Με βάση των παραπάνω απαντήσεων, μια αναλυτική αντιπαράθεση των θεωρητικών και εμπειρικών πλαισίων διευκρινίζει το επίμονο αλλά μεταβλητό φαινόμενο των διακρίσεων λόγω φύλου σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς, ιδίως στον τομέα των επικοινωνιών. Οι διακρίσεις αυτές δεν εκδηλώνονται ομοιόμορφα, αλλά σε διαβαθμίσεις - από ήρεμες έως έντονες - επηρεάζοντας έτσι την επαγγελματική πορεία ενός ατόμου ανάλογα με τις συναντήσεις του με τέτοιες προκαταλήψεις και τις επακόλουθες αντιδράσεις του.

Περαιτέρω εξέταση αποκαλύπτει ότι η μητρότητα αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την εξέλιξη της καριέρας μιας γυναίκας. Οι προσωπικές αφηγήσεις περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο οι μητρικές ευθύνες συνδέονται με τους επαγγελματικούς ρόλους, περιπλέκοντας συχνά τη θέση μιας γυναίκας στην εταιρική ιεραρχία και την ικανότητά της να συνδυάσει αποτελεσματικά την οικογενειακή ζωή με τις επαγγελματικές φιλοδοξίες.

Αντίθετα, οι άνδρες συμμετέχοντες δεν ανέφεραν ανάλογα εμπόδια στην επαγγελματική τους πορεία. Γνωρίζοντας έννοιες όπως η "γυάλινη οροφή" και οι πιθανές συνέπειες της προκατάληψης λόγω φύλου στην καριέρα τους, οι άνδρες αυτοί βεβαιώνουν ότι δεν βίωσαν ούτε ανέχθηκαν πρακτικές διακρίσεων. Η προληπτική τους στάση κατά της άδειάς τους να πετύχουν τέτοιες προκαταλήψεις έρχεται σε έντονη αντίθεση με τις εμπειρίες που μοιράστηκαν οι γυναίκες συνάδελφοί τους, οι οποίες αφηγήθηκαν περιπτώσεις τέτοιων διακρίσεων. Αυτή η διχοτόμηση όχι μόνο αναδεικνύει τις έμφυλες ανισότητες στην επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά υπογραμμίζει επίσης τους διαφοροποιημένους τρόπους με τους οποίους τα κοινωνικά πρότυπα και η προσωπική δράση διασταυρώνονται στον εργασιακό χώρο.

Έτσι η έμφαση στην προσωπική ανάπτυξη και την αυτογνωσία γίνεται ιδιαίτερα σημαντική. Για ένα πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον, τα άτομα πρέπει να εργάζονται ενεργά για την καλλιέργεια μιας νοοτροπίας που εκτιμά την ποικιλομορφία και τη δικαιοσύνη. Μόνο όταν τα άτομα και οι οργανισμοί εργάζονται από κοινού, μπορεί να πραγματοποιηθεί ένα επαγγελματικό περιβάλλον απαλλαγμένο από διακρίσεις λόγω φύλου.

Συμπεράσματα

Στο χώρο των επαγγελματικών περιβαλλόντων, τα στερεότυπα και οι διακρίσεις λόγω φύλου δεν είναι μόνο διάχυτα αλλά και πολύπλευρα στην εκδήλωσή τους. Η έρευνα εμβαθύνει στις ιδιαιτερότητες αυτών των προκαταλήψεων, ιδίως στον τομέα της επικοινωνίας. Εδώ, οι αντιλήψεις σχετικά με το φύλο μπορούν να επηρεάσουν την απεικόνιση, τους ρόλους και τη θέση των διαφορετικών φύλων.

Τα στερεότυπα, αν και συχνά θεωρούνται πιο γενικές πεποιθήσεις, έχουν βαθιές επιπτώσεις στα άτομα, ανεξάρτητα από το φύλο τους. Η εργασία παρέχει μια διαφοροποιημένη διερεύνηση αυτών των στερεοτύπων, τονίζοντας το κοινωνικό και ψυχολογικό υπόβαθρό τους. Είτε εξετάζονται μέσω ψυχοδυναμικών θεωριών και κοινωνικοπολιτισμικών θεωριών είτε μέσω γνωστικών θεωριών, για αυτόν τον λόγο τα στερεότυπα αυτά είναι η δημιουργία και ο λόγος που συνεχίζονται τα κοινωνικά πρότυπα.

Επιπλέον, η διερεύνηση των εταιρειών επικοινωνίας στην Ελλάδα προσφέρει μια μικροσκοπική εικόνα της παγκόσμιας δυναμικής των φύλων. Αν και οι συγκεκριμένες προκλήσεις μπορεί να διαφέρουν, το υποκείμενο θέμα της ανισότητας και του διαχωρισμού με βάση το φύλο έχει καθολική απήχηση.

Η έρευνα φέρνει στην επιφάνεια τους τρόπους με τους οποίους τα άτομα, ακόμη και εν αγνοία τους, διαιώνίζουν τα έμφυλα πρότυπα. Για παράδειγμα, χαρακτηριστικά ή συμπεριφορές που αποδίδονται στις γυναίκες, όπως η ευαισθησία ή ο συναισθηματισμός, γίνονται αντιληπτά με διαφορετικό τρόπο όταν παρουσιάζονται από άνδρες. Αυτή η διαφορετική αντίληψη είναι κάτι περισσότερο από μια απλή προκατάληψη- είναι σύμπτωμα βαθιά ριζωμένων κοινωνικών αξιών που έχουν εσωτερικευτεί με την πάροδο του χρόνου.

Αντλώντας από ατομικές εμπειρίες, η έρευνα εκφράζει την πραγματικότητα των επαγγελματιών που δραστηριοποιούνται σε έναν εργασιακό χώρο γεμάτο προκαταλήψεις. Υπάρχει συναίνεση σχετικά με την επιμονή των προκλήσεων που σχετίζονται με το φύλο σε όλους τους τομείς. Ωστόσο, υπάρχει μια κοινή απόφαση για αλλαγή, με έμφαση στην προώθηση της ποικιλομορφίας, στην εφαρμογή πολιτικών ίσης αμοιβής και στη διευκόλυνση των ευκαιριών ηγεσίας για όσους υποεκπροσωπούνται. Αυτό δεν είναι μόνο μια απόφαση για συστημική αλλαγή, αλλά και για αλλαγή της ατομικής νοοτροπίας και της οργανωτικής κουλτούρας.

Μέσα από την έρευνα συγκρίθηκαν το θεωρητικό πλαίσιο με τις προσωπικές εμπειρίες των ερωτηθέντων. Ενώ στο θεωρητικό πλαίσιο αναφέρονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον χώρο εργασίας, παράλληλα στο εμπειρικό πλαίσιο φαίνεται πως δεν συμβαίνει πάντα αυτό. Επί της ουσίας υπήρξαν συνεντευξιαζόμενες με αρνητικές εμπειρίες που κατάφεραν να ανελιχθούν επαγγελματικά και συνεντευξιαζόμενες που δεν αντιμετώπισαν καμία δυσκολία στην εργασιακή τους πορεία. Επίσης άλλη μια διαφορά είναι ότι στο θεωρητικό πλαίσιο αναλύεται το γεγονός ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζονται αρνητικά μόνο από άνδρες, οι προσωπικές εμπειρίες όμως έδειξαν ότι αρνητικές συμπεριφορές δέχθηκαν και από γυναίκες. Επίσης τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και από την αναγνώριση της θεωρίας της "γυάλινης οροφής" από πολλούς συμμετέχοντες, οι οποίοι υπογραμμίζουν την αναγνώριση της σε πολλούς κλάδους. Η ύπαρξη αυτού του αόρατου εμποδίου, το οποίο εμποδίζει τις γυναίκες να ανέλθουν σε κορυφαίες θέσεις, αποτελεί απόδειξη των συστηματικών διακρίσεων λόγω φύλου. Ωστόσο, το γεγονός ότι ορισμένοι συμμετέχοντες δεν αισθάνθηκαν τον αντίκτυπο του αόρατου εμποδίου, υποδηλώνει ότι ορισμένοι τομείς ή οργανισμοί μπορεί να είναι πιο προοδευτικοί ή ότι οι ατομικές εμπειρίες μπορεί να αποκλίνουν με βάση διάφορους παράγοντες.

Επιπλέον, η μέλετη υπογραμμίζει τη δύναμη της συλλογικής δράσης και της συνηγορίας. Ενώ οι μεμονωμένες μαρτυρίες είναι ισχυρές από μόνες τους, υπάρχει μια έμμεση κατανόηση ότι η συστημική αλλαγή απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες. Από τις αλλαγές στην πολιτική έως την προώθηση οργανωτικών κουλτούρων χωρίς αποκλεισμούς, ο δρόμος για την ισότητα των φύλων είναι πολύπλευρος. Είναι σημαντικό ότι δεν πρόκειται μόνο για την αντιμετώπιση των φανερών προκαταλήψεων αλλά και των κρυφών, ύπουλων προκαταλήψεων που συχνά περνούν απαρατήρητες.

Ενώ αυτές οι συνεντεύξεις παρέχουν πληροφορίες για θετικές εμπειρίες, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν αναιρούν ή υπονομεύουν την ύπαρξη στερεοτύπων φύλου και διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Αυτές οι αντίθετες αφηγήσεις καταδεικνύουν ότι οι εμπειρίες μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των ατόμων του ίδιου κλάδου.

Επιπλέον, η διερεύνηση στο πεδίο της επικοινωνίας υπογραμμίζει το ρόλο που διαδραματίζουν τα μέσα ενημέρωσης και οι εταιρείες επικοινωνίας στη διαμόρφωση των αντιλήψεων του κοινού. Αυτές οι οντότητες έχουν την ευθύνη, και μάλιστα τη δύναμη, να αμφισβητούν και να αναδιαμορφώνουν τα κοινωνικά πρότυπα. Εξασφαλίζοντας ποικίλες αναπαραστάσεις και

αμφισβητώντας τις παραδοσιακές αφηγήσεις, μπορούν να αποτελέσουν καταλύτες για θετικές κοινωνικές αλλαγές.

Οι εμπειρίες και οι γνώσεις που μοιράστηκαν (οι ερωτηθέντες) υπογραμμίζουν επίσης τη διασύνδεση των διαφόρων μορφών διακρίσεων. Ενώ το φύλο αποτελεί την πρωταρχική εστίαση, δεν μπορούν να παραληφθούν τα υπόλοιπα κριτήρια που λαμβάνουν θέση στις διακρίσεις όπως η φυλή, η εθνικότητα και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση. Η αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων δεν είναι απλώς μια μεμονωμένη προσπάθεια, αλλά μέρος μιας ευρύτερης επιδίωξης ολοκληρωμένης ενσωμάτωσης και ποικιλομορφίας.

Στην ουσία, η μελέτη είναι μια πρόσκληση για δράση. Καλεί τους αναγνώστες να προβληματιστούν, να εμπλακούν και να δράσουν. Τα στερεότυπα των φύλων, αν και βαθιά ριζωμένα, δεν είναι αμετάβλητα. Μέσω συλλογικής προσπάθειας, τεκμηριωμένων διαλόγων και στοχευμένων παρεμβάσεων, είναι εφικτό ένα μέλλον όπου η επαγγελματική αξία θα καθορίζεται από την αξία και όχι από το φύλο.

Συνολικά, αυτές οι προτεινόμενες λύσεις παρέχουν έναν ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για τους οργανισμούς για να δημιουργήσουν ένα πιο περιεκτικό εργασιακό περιβάλλον. Τονίζεται ότι η αντιμετώπιση των διακρίσεων για το φύλο απαιτεί συλλογικές προσπάθειες, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών στις κοινωνικές συμπεριφορές, τη συνεχή κατάρτιση και τον ατομικό αυτοπροβληματισμό για την αμφισβήτηση των προκαταλήψεων και την προώθηση της ποικιλομορφίας.

Βιβλιογραφία

- Καθηγητης, Ε., & Αναστασιος, Ν. (χ.χ.). *ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΣΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ*. 137.
- Μιχαήλ, Δ., & Mihail, D. (2006a). Gender-based stereotypes in the workplace: The case of Greece. *Equal Opportunities International*, 25. <https://doi.org/10.1108/02610150610706708>
- Μιχαήλ, Δ., & Mihail, D. (2006b). Women in management: Gender stereotypes and students' attitudes in Greece. *Women in Management Review*, 21. <https://doi.org/10.1108/09649420610712054>
- Cundiff, J., & Vescio, T. (2016). Gender Stereotypes Influence How People Explain Gender Disparities in the Workplace. *Sex Roles*, 75. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0593-2>
- Denmark, F., & Paludi, M. A. (2008). *Psychology of Women: A Handbook of Issues and Theories*. Greenwood Publishing Group.
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (2010). Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview. Στο J. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, & V. Esses, *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (σσ. 3–28). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446200919.n1>
- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are People Prejudiced Against Women? Some Answers From Research on Attitudes, Gender Stereotypes, and Judgments of Competence. *European Review of Social Psychology*, 5(1), Art. 1. <https://doi.org/10.1080/14792779543000002>
- Galanaki, E., Papalexandris, N., & Halikias, J. (2009). Revisiting leadership styles and attitudes towards women as managers in Greece: 15 years later. *Gender in Management: An International Journal*, 24(7), Art. 7. <https://doi.org/10.1108/17542410910991782>
- Gender Stereotypes. (2018). *Annual Review of Psychology*, 69, 275–298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- Grau, S., & Zotos, Y. (2016). Gender stereotypes in advertising: A review of current research. *International Journal of Advertising*, 35, 761–770. <https://doi.org/10.1080/02650487.2016.1203556>
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), Art. 3. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>
- Lucifora, C., & Vigani, D. (2016). What If Your Boss is a Woman? Work Organization, Work-Life Balance and Gender Discrimination at the Workplace. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2732000>

- Phillips, P. D., & Franks, C. (χ.χ.). *** START OF THE PROJECT GUTENBERG EBOOK PUBLIC OPINION **. 217.
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What Women and Men Should Be, Shouldn't be, are Allowed to be, and don't Have to Be: The Contents of Prescriptive Gender Stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), Art. 4. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-1-00066>
- Λιλιμπάκης Αθανάσιος (2017). Στερεότυπα για την Γυναίκα στον Εργασιακό Χώρο. <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/19942/4/LilimpakisAthanasiosMsc2017.pdf>
- Παρούση Αικατερίνη – Σοφία (2020). Η Έμφυλη Διάσταση της Προκατάληψης. <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/frontend/file/lib/default/data/2925049/theFile>.
- Ανάλυση δεδομένων στην ποιοτική έρευνα. (n.d.).

<http://srv54.mednet.gr/archives/2018-3/pdf/416.pdf>

- Νότα Κυριάξη (2012). Φύλο και Δημοσιογραφία στην Ελλάδα (σελ. 21-24).
- Raewyn Connell (2006). Το Κοινωνικό Φύλο

