



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

Σχολή Οικονομικών & Διοικητικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική -
Χρηματοοικονομική & Διοικητική Επιστήμη**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

**ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ "ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ" ("GLASS
CEILING" PHENOMENON) ΣΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ
ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ. ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΠΟΛΗ ΤΗΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ**

Ανδριάννα Κορδάμπαλου

Επιβλέπων: Χαρίλαος Ναξάκης

Καθηγητής

Πρέβεζα, Οκτώβριος 2019



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

Σχολή Οικονομικών & Διοικητικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική -
Χρηματοοικονομική & Διοικητική Επιστήμη**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

**ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ "ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ" ("GLASS
CEILING" PHENOMENON) ΣΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΟ
ΤΟΜΕΑ. ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΟΛΗ ΤΗΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ**

Ανδριάνα Κορδάμπαλου

Επιβλέπων: Χαρίλαος Ναξάκης

Καθηγητής

Πρέβεζα, Φεβρουάριος, 2020

**THE "GLASS CEILING" PHENOMENON IN GREECE'S PUBLIC
SECTOR: CASE STUDY FOR PREVEZA CITY (GREECE)**

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, 2020

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Χαρίλαος Ναζάκης

Καθηγητής

2. Μέλος επιτροπής

Κωνσταντίνος Καραμάνης

Αναπληρωτής Καθηγητής

3. Μέλος επιτροπής

Ιωάννης Σωτηρόπουλος

Καθηγητής

© Κορδάπαλου Ανδριάνα, 2019.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις διατάξεις του Ν. 2121 / 1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία είναι εξ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής, ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Κορδάμπαλου Ανδριάνα





Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Περίληψη

Η παρούσα εργασία είχε ως κύριο στόχο της τη διερεύνηση του βαθμού στον οποίο υφίσταται το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" στον δημόσιο τομέα της Ελλάδας, ενώ επιμέρους στόχοι της ήταν: (i) η μελέτη της κατάστασης που επικρατεί σήμερα στην Ελλάδα όσον αφορά στην εργασιακή απασχόληση των γυναικών και στις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που παρέχονται σε αυτές και (ii) ο εντοπισμός πιθανών διαφορών στις απόψεις των δύο φύλων αναφορικά με το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" στα πλαίσια της απασχόλησης στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Για τους σκοπούς της εργασίας πραγματοποιήθηκε έρευνα μέσω της διανομής δομημένου ερωτηματολογίου σε 167 εργαζόμενους σε δημόσιους φορείς στην πόλη της Πρέβεζας, καθώς και της συλλογής και στατιστικής επεξεργασίας των ποσοτικών δεδομένων, ενώ από την ανάλυσή τους προέκυψε ότι το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" υφίσταται, αλλά σε μικρό βαθμό. Συγκεκριμένα, από ανάλυση των απαντήσεων των ανδρών και γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, προέκυψε ότι οι γυναίκες εργαζόμενες στον ελληνικό δημόσιο τομέα δεν έχουν λιγότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης στον φορέα της απασχόλησής τους συγκριτικά με τους άνδρες, ενώ η απόδοσή τους στην εργασία δεν αξιολογείται με άδικο τρόπο σε σύγκριση με την αξιολόγηση της απόδοσης των ανδρών. Συνολικά, η εργασιακή ζωή στον ελληνικό δημόσιο τομέα δεν χαρακτηρίζεται από μία αρνητική στάση απέναντι στις γυναίκες, καθότι, όπως προέκυψε από την διεξαχθείσα έρευνα, οι τελευταίες απολαμβάνουν, κατά κύριο λόγο, την ίδια οργανωσιακή στήριξη και εμπιστοσύνη με τους άνδρες συναδέλφους τους και δεν δυσκολεύονται περισσότερο από αυτούς να είναι ο εαυτός τους στη δουλειά. Επιπλέον, προέκυψε ότι οι άνδρες και οι γυναίκες που εργάζονται στον ελληνικό δημόσιο τομέα συμφωνούν, ως επί το πλείστον, ότι υφίσταται σε αυτόν περιορισμένη ύπαρξη του φαινομένου της "γυάλινης οροφής". Παρόλα αυτά, εκφράστηκαν και απόψεις που συνηγορούν σε μια εντονότερη ύπαρξη του ερευνώμενου φαινομένου, με τις απόψεις αυτές να είναι μειοψηφικές και να ανήκουν, κυριώς, σε γυναίκες εργαζόμενες.

Λέξεις-κλειδιά: γυάλινη οροφή, δημόσιος τομέας, στερεότυπα φύλου, εργαζόμενοι.



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Abstract

The primary aim of this master's thesis was the investigation of the extent to which there exists the "glass ceiling" phenomenon in Greece's public sector, while its further goals were: (i) the study of the current situation in Greece, regarding women's employment and the opportunities that are being offered to women for their career advancement and (ii) the identification of possible differences between the beliefs of the two sexes regarding the "glass ceiling" phenomenon within the employment sector in Greece's public organizations. For the thesis' purposes, a research was conducted through the distribution of a structured questionnaire among 167 employees of public institutions in the greek city of Preveza and, also, through the statistical analysis of the collected data. The research's results showed that the "glass ceiling" phenomenon exists only to a limited extent in the case of Greece's public sector. More specifically and according to all men and women participants of the research, women employees in Greece's public sector have equal opportunities in career advancement as men, while their performance is not assessed in an unfair way relatively to men. In total, the findings of the conducted research showed that working life in the public sector of Greece does not imply a negative attitude towards women, who enjoy the same, more or less, organizational support and trust as men and do not encounter significant difficulties to be themselves in their working environment. It also occurs that the thoughts of men employees in the greek public sector, regarding the "glass ceiling" phenomenon, are, actually, in accordance with those of women employees and they suggest in total that the "glass ceiling" phenomenon barely exists in their working environment. In some cases, though, beliefs supporting the existence of this phenomenon are expressed. Such beliefs are limited and usually belong to women employees.

Key words: glass ceiling, public sector, sex stereotypes, employees.



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής"
("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα.
Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Πίνακας περιεχομένων

| | |
|---|------|
| Περίληψη | vii |
| Abstract | viii |
| Πίνακας περιεχομένων | ix |
| Κατάλογος πινάκων | xi |
| Κατάλογος σχημάτων & εικόνων | xii |
| Πίνακας συντομογραφιών & ακρωνυμίων | xiii |
| 1. Εισαγωγή | 1 |
| 1.1 Θεωρητικό υπόβαθρο | 1 |
| 1.2 Σκοπός και στόχοι της εργασίας | 4 |
| 1.3 Σπουδαιότητα της εργασίας | 5 |
| 1.4 Δομή της εργασίας | 5 |
| 2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση | 7 |
| 2.1 Ορισμός του φαινομένου | 7 |
| 2.2 Ιστορική εξέλιξη του όρου | 9 |
| 2.3 Αιτίες εμφάνισης του φαινομένου | 11 |
| 2.4 Απόψεις επί του φαινομένου | 15 |
| 2.5 Προηγούμενες σχετικές έρευνες | 17 |
| 3. Η κατάσταση στην ευρωπαϊκή και την ελληνική αγορά εργασίας | 23 |
| 3.1 Οι γυναίκες στην αγορά εργασίας | 23 |
| 3.2 Οι γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων | 25 |
| 3.3 Ο δείκτης της γυάλινης οροφής | 27 |
| 4. Μεθοδολογία | 28 |
| 4.1 Ερευνητική προσέγγιση | 28 |
| 4.2 2Μεθοδολογική προσέγγιση | 29 |



| | |
|--|-----|
| 4.3 Η μέθοδος της μελέτης περίπτωσης | 30 |
| 4.4 Ερευνητικό εργαλείο..... | 31 |
| 4.5 Δείγμα και μέθοδος συλλογής των δεδομένων..... | 32 |
| 4.6 Ανάλυση των δεδομένων | 33 |
| 4.6.1 Περιγραφικά χαρακτηριστικά..... | 33 |
| 4.6.2 Συχνότητες παρατηρήσεων..... | 35 |
| 4.6.3 Έλεγχος t-test..... | 35 |
| 5. Αποτελέσματα έρευνας..... | 36 |
| 5.1 Προφίλ δείγματος | 36 |
| 5.2 Περιγραφικά στατιστικά | 39 |
| 5.3 Συχνότητες..... | 41 |
| 5.4 Αποτελέσματα ελέγχου t-test..... | 56 |
| 6. Συμπεράσματα | 61 |
| 6.1 Συζήτηση των αποτελεσμάτων | 61 |
| 6.2 Σύνδεση των αποτελεσμάτων με τη βιβλιογραφία..... | 63 |
| 6.3 Θεωρητικές και πρακτικές επιπτώσεις | 65 |
| 6.4 Περιορισμοί και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα..... | 66 |
| Βιβλιογραφικές αναφορές..... | 68 |
| Παράρτημα Α΄: Σχήματα και εικόνες..... | 77 |
| Παράρτημα Β΄: Ερωτηματολόγιο έρευνας | 82 |
| Παράρτημα Γ΄: Πλήθος απαντήσεων ερωτηματολογίου..... | 87 |
| Παράρτημα Δ΄: Ποσοστά επί των απαντήσεων του ερωτηματολογίου | 90 |
| Παράρτημα Ε΄: Απαντήσεις ανά συμμετέχοντα..... | 94 |
| Παράρτημα ΣΤ΄: Περιγραφικά στατιστικά..... | 107 |



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Κατάλογος πινάκων

| | |
|--|----|
| Πίνακας 1 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 1 | 41 |
| Πίνακας 2 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 2 | 42 |
| Πίνακας 3 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 3 | 43 |
| Πίνακας 4 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 4 | 43 |
| Πίνακας 5 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 5 | 44 |
| Πίνακας 6 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 6 | 45 |
| Πίνακας 7 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 7 | 45 |
| Πίνακας 8 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 8 | 46 |
| Πίνακας 9 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 9 | 47 |
| Πίνακας 10 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 10 | 48 |
| Πίνακας 11 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 11 | 49 |
| Πίνακας 12 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 12 | 49 |
| Πίνακας 13 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 13 | 50 |
| Πίνακας 14 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 14 | 51 |
| Πίνακας 15 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 15 | 52 |
| Πίνακας 16 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 16 | 52 |
| Πίνακας 17 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 17 | 53 |
| Πίνακας 18 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 18 | 54 |
| Πίνακας 19 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 19 | 55 |
| Πίνακας 20 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 20 | 55 |
| Πίνακας 21 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 21 | 56 |
| Πίνακας 22 - Αποτελέσματα ελέγχου t-test | 58 |



Κατάλογος σχημάτων & εικόνων

| | |
|--|----|
| Σχήμα 1 - Κατανομή πληθυσμού βάσει εκπαιδευτικού επιπέδου (Ελλάδα, 2011) | 77 |
| Σχήμα 2 - Κατανομή δείγματος ως προς το φύλο..... | 36 |
| Σχήμα 3 - Κατανομή δείγματος βάσει της ηλικίας | 37 |
| Σχήμα 4 - Κατανομή δείγματος ως προς το εκπαιδευτικό υπόβαθρο..... | 37 |
| Σχήμα 5 - Κατανομή δείγματος βάσει του ετήσιου εισοδήματος..... | 38 |
| Σχήμα 6 - Κατανομή δείγματος βάσει της οικογενειακής κατάστασης | 39 |
| | |
| Εικόνα 1 - Αντιπροσώπευση γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ε.Ε. (2017) | 78 |
| Εικόνα 2 - Τάσεις απασχόλησης ανά φύλο, ηλικίας 20-64 ετών, στην Ε.Ε. των 28..... | 78 |
| Εικόνα 3 - Βαθμός απασχόλησης γυναικών και χάσμα μεταξύ φύλων στην απασχόληση, ανά κράτος μέλος (2016)..... | 79 |
| Εικόνα 4 - Μέσες καθαρές αμοιβές γυναικών σε διάκριση πλήρους και μερικής απασχόλησης, σε ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα (2010-2017), σε ευρώ, χάσμα αμοιβών..... | 79 |
| Εικόνα 5 - Ποσοστό μερικής απασχόλησης επί της συνολικής απασχόλησης, ανά φύλο, για τις ηλικίες 20 - 64 ετών, ανά κράτος μέλος (2017Q3) | 80 |
| Εικόνα 6 - Μεταβολή του ποσοστού εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιριών στην Ε.Ε. (10/2010 - 10/2017)..... | 80 |
| Εικόνα 7 - Σύγκριση των ποσοστών γυναικείας απασχόλησης και εκπροσώπησης των γυναικών σε διοικητικές θέσεις στην ΕΕ (2015) | 81 |
| Εικόνα 8 - Δείκτης γυάλινης οροφής (2018) | 81 |



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Πίνακας συντομογραφιών & ακρωνυμίων

Ε.Ε. Ευρωπαϊκή Ένωση

Ο.Ο.Σ.Α. Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας & Ανάπτυξης



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

1. Εισαγωγή

1.1 Θεωρητικό υπόβαθρο

Κατά τα τελευταία έτη, η συμμετοχή των γυναικών στο παγκόσμιο εργατικό δυναμικό έχει αυξηθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό (Kiaye and Singh, 2013), ιδιαίτερα στις χώρες της Ασίας, όπου παρατηρείται μια αλλαγή στην κυρίαρχη τάση, με ολοένα και πιο δίκαιη αντιπροσώπευση των γυναικών στο ενεργό οικονομικά ανθρώπινο δυναμικό. Οι γυναίκες δεν απασχολούνται πλέον σε επαγγέλματα που παραδοσιακά αποδίδονταν σε αυτές, όπως η νοσηλευτική και η διδασκαλία, αλλά απασχολούνται και σε εργασιακές θέσεις, οι οποίες, τουλάχιστον παλαιότερα, συνδέονταν με τους άνδρες (Kiaye and Singh, 2013). Η αύξηση του ποσοστού του εργατικού δυναμικού που αντιπροσωπεύουν οι γυναίκες μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες, όπως είναι για παράδειγμα η ευκολότερη πρόσβαση στην εκπαίδευση και ο συνεχώς αυξανόμενος αριθμός γυναικών που φοιτούν σε σχολές ανώτατης εκπαίδευσης, γεγονός που τους επιτρέπει να εργάζονται σε διαφορετικούς τομείς, ενώ ένας άλλος παράγοντας αφορά στην ενθάρρυνση των γυναικών από πλευράς κυβερνήσεων, ώστε να εργάζονται σε όλους τους τομείς απασχόλησης μέσω της υιοθέτησης πολιτικών μεταρρυθμίσεων και συστημάτων ποσόστωσης (Kiaye and Singh, 2013; Acker, 2009). Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες έχουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης, τόσο στις χαμηλές ιεραρχικά θέσεις εργασίας, όσο και στις θέσεις εργασίας που βρίσκονται στο μέσο της ιεραρχίας (Kiaye and Singh, 2013).

Παράλληλα, κατά τις τελευταίες δεκαετίες, παρατηρείται σημαντική αύξηση και του αριθμού των γυναικών που κατέχουν διοικητικές θέσεις, ενώ σε συγκεκριμένα τμήματα των επιχειρήσεων, όπως είναι τα τμήματα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και των δημοσίων σχέσεων, ο αριθμός των γυναικών συχνά ξεπερνά τον αντίστοιχο των ανδρών (Ross-Smith and Huppertz, 2010). Ιδιαίτερα τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, σημειώνεται αύξηση και στη συμμετοχή των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εργασίας, παρά το φαινόμενο των "γυάλινων τοίχων", της πρόσληψης δηλαδή των γυναικών σε θέσεις εργασίας που δεν οδηγούν στην κορυφή της ιεραρχίας, αλλά και το φαινόμενο του "γυάλινου γκρεμού" κατά το οποίο οι γυναίκες προσλαμβάνονται σε



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

θέσεις εργασίας που συνδέονται με υψηλό κίνδυνο αποτυχίας (Basow, 2013; Ryan and Haslam, 2007).

Παρόλα αυτά, σε πολυάριθμες μελέτες που εκπονήθηκαν στα πλαίσια της διεθνούς βιβλιογραφίας, εντοπίζεται ότι οι γυναίκες δεν τυγχάνουν δίκαιης εκπροσώπησης στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας (Eddy and Sears, 2017; Glass and Cook, 2016; Choi and Park, 2014; Kiaye and Singh, 2013; Sabharwal, 2013; Hoobler *et al.*, 2009; Acker, 2009). Με την πάροδο των ετών έχει σημειωθεί κάποια βελτίωση στον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες αντιμετωπίζονται στον χώρο εργασίας τους, όμως οι "γυάλινοι τοίχοι" δεν έχουν απομακρυνθεί απόλυτα (Eddy and Sears, 2017; Petraki-Kottis and Ventoura-Neokosmidis, 2011; Broadbridge and Hearn, 2008). Αυτή η μορφή υποεκπροσώπησης των γυναικών στις υψηλές ιεραρχικά θέσεις εργασίας έχει οριστεί ως το "φαινόμενο της γυάλινης οροφής" (Glass and Cook, 2016; Choi and Park, 2014; Sabharwal, 2013; Kiaye and Singh, 2013; Acker, 2009; Hoobler *et al.*, 2009). Ο συγκεκριμένος όρος διατυπώθηκε για πρώτη φορά από την Ann Morrison κατά τη δεκαετία του 1980 (Morrison *et al.*, 1987), ενώ σύμφωνα με την ίδια συγγραφέα (Morrison and Von Glinow, 1990), η γυάλινη οροφή αναφέρεται στα αόρατα εμπόδια που δημιουργούν δυσκολίες στις γυναίκες και σε άλλες μειονότητες, όσον αφορά στην ανέλιξή τους στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. Στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι ο όρος "γυάλινη οροφή" κατέστη ιδιαίτερα δημοφιλής μέσω των δημοσιογράφων της εφημερίδας Wall Street Journal από το 1986.

Έρευνες που πραγματοποιήθηκαν τα προηγούμενα έτη υποδεικνύουν, αφενός ότι οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε μικρότερο βαθμό συγκριτικά με τους άνδρες στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας, αφετέρου ότι η άνοδός τους στην ιεραρχία παρουσιάζει μία γενικά μειούμενη τάση (Ding and Chareonwong, 2013). Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι στις Η.Π.Α., οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 46% του εργατικού δυναμικού της χώρας, κατέχουν όμως μόνο το 4% των συνολικών θέσεων που αφορούν σε θέσεις διευθύνοντος συμβούλου και το 16% των διευθυντικών θέσεων των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500 (Saleem *et al.*, 2017). Περαιτέρω, προκύπτει ότι οι γυναίκες κατέχουν μόνο μία στις τέσσερις, δηλαδή το 24%, στις θέσεις ανώτερης διοίκησης σε παγκόσμιο επίπεδο (Hoobler *et al.*, 2018; Deszo and Ross, 2012). Παράλληλα, ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (International Labor Organization), σε



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

έρευνα που πραγματοποίησε το 2015 δήλωνε ότι στην ευρύτερη περιοχή της Ασίας και του Ειρηνικού, το 26% των επιχειρήσεων δεν διέθεταν γυναίκες στο διοικητικό τους συμβούλιο, ενώ το 65% των επιχειρήσεων απασχολούσαν γυναίκες στις ανώτερες διοικητικά θέσεις σε ποσοστό μικρότερο του 30% (I.L.O., 2015).

Δεδομένου ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 51% του πληθυσμού και το 46,5% του εργατικού δυναμικού, πιθανώς να αναμενόταν ότι οι γυναίκες θα κατείχαν μεγαλύτερο ποσοστό των διευθυντικών θέσεων, όμως στην πραγματικότητα μόνο 2% του συνόλου των γυναικών που απαρτίζουν το εργατικό δυναμικό κατέχουν ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας (Appelbaum *et al.*, 2003), ποσοστό που αυξήθηκε στο 8% τα επόμενα χρόνια, σύμφωνα με τους Beck and Davis (2005).

Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" παρατηρείται και στον ελληνικό εργασιακό χώρο. Η Ελλάδα συμπεριλαμβάνεται μεταξύ των χωρών, όπου οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν την πλειοψηφία του πληθυσμού. Συγκεκριμένα, το ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού στη χώρα ανερχόταν στο 50,70% το 1975 (Isotita.gr, 2018). Ο αριθμός των γυναικών παρουσίασε μείωση έως το έτος 1998, στη συνέχεια όμως άρχισε να αυξάνεται, με αποτέλεσμα το 2017 οι γυναίκες να αντιπροσωπεύουν το 50,78% του συνολικού πληθυσμού της Ελλάδας (Isotita.gr, 2018). Παρόλα αυτά, τόσο σε επίπεδο εκπαίδευσης, όσο και σε επίπεδο εργασίας, παρατηρούνται ακόμη και σήμερα σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Όσον αφορά στο εκπαιδευτικό υπόβαθρο, εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι το έτος 2011 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 68,06% του συνολικού αναλφάβητου πληθυσμού στη χώρα, όπως παρατηρείται και στο Σχήμα 1 του Παραρτήματος Α', ενώ αντίθετα αντιπροσώπευαν μόνο το 34,70% των κατόχων διδακτορικού διπλώματος (Isotita.gr, 2018). Σε επίπεδο εκπροσώπησης στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας, σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2017, η Ελλάδα συμπεριλαμβανόταν μεταξύ των χωρών με το μικρότερο ποσοστό γυναικών σε διοικητικά συμβούλια μεγάλων εισηγμένων επιχειρήσεων (European Commission, 2018). Ειδικότερα, όπως μπορεί να παρατηρηθεί στην Εικόνα 1 του Παραρτήματος Α', οι γυναίκες στην Ελλάδα συμμετείχαν σε διοικητικά συμβούλια μεγάλων εισηγμένων εταιριών σε ποσοστό 11,3%, ποσοστό ελαφρώς υψηλότερο από τα αντίστοιχα ποσοστά της Ρουμανίας (11%), της Κύπρου (10,4%) και της Μάλτας



Ανδριάνα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

(7,4%) και αρκετά χαμηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, ο οποίος ανέρχεται στο 25,3% (European Commission, 2018).

Οι παράγοντες που συνδέονται με την υποεκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας είναι πολλοί, με τις πρακτικές διακρίσεων έναντι των γυναικών με διαφορετικές προφάσεις να θεωρούνται ως ο βασικός παράγοντας (Kiaue and Singh, 2013; Acker, 2009). Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" δεν επηρεάζει μόνο την οικονομική ανάπτυξη μίας χώρας ή μίας περιοχής, αλλά θέτει σε κίνδυνο την επίτευξη των στόχων ισότητας μεταξύ των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας και των οργανισμών. Κατά συνέπεια, απαιτείται να σπάσει η γυάλινη οροφή, προκειμένου να διασφαλιστεί η δίκαιη και ίση εκπροσώπηση των γυναικών σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα (Acker, 2009), καθώς και να υιοθετηθεί η φιλοσοφία της ισότιμης παροχής ευκαιριών στην απασχόληση. Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" επηρεάζει την εξέλιξη των οικονομικών μεταρρυθμίσεων μέσω της ίσης συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα επίπεδα. Θεωρείται, μάλιστα, ιδιαίτερα σημαντικό στις περιπτώσεις των αναπτυσσόμενων χωρών, ώστε οι τελευταίες να επιτύχουν τα μέγιστα επίπεδα οικονομικής αποτελεσματικότητας αξιοποιώντας πλήρως τους ανθρώπινους πόρους και την προοπτική ανάπτυξής τους. Σε αυτό το πλαίσιο, απαιτείται να δοθεί έμφαση στα ζητήματα που περιορίζουν τις γυναίκες αναφορικά με τη δίκαιη εκπροσώπησή τους στις ανώτερες διοικητικές θέσεις (Powell and Butterfield, 2015).

1.2 Σκοπός και στόχοι της εργασίας

Λαμβάνοντας υπόψη ότι στην Ελλάδα, όπως και στο εξωτερικό, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στα πλαίσια της προσπάθειάς τους να ανέλθουν σε ανώτερες διοικητικά θέσεις στον χώρο εργασίας τους, η παρούσα μελέτη επιδιώκει να εξετάσει τον βαθμό στον οποίο υφίσταται το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" σε επιχειρήσεις και οργανισμούς της Ελλάδας. Πιο αναλυτικά, επιδιώκεται η μελέτη του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" στην περίπτωση του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα και πιο συγκεκριμένα στην πόλη της Πρέβεζας. Βάσει των παραπάνω, το κύριο ερευνητικό ερώτημα της εργασίας διαμορφώνεται ως εξής:



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

«Σε τι βαθμό υφίσταται το φαινόμενο της γυάλινης οροφής στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα;»

Επιμέρους στόχοι της εργασίας είναι: (i) η μελέτη της κατάστασης που επικρατεί σήμερα στην Ελλάδα όσον αφορά στην εργασιακή απασχόληση των γυναικών και στις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που τους παρέχονται και (ii) ο εντοπισμός πιθανών διαφορών μεταξύ των απόψεων των δύο φύλων αναφορικά με το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής", στα πλαίσια της απασχόλησης στον ελληνικό δημόσιο τομέα.

1.3 Σπουδαιότητα της εργασίας

Η σπουδαιότητα της παρούσας εργασίας έχει τρεις διαστάσεις: Αρχικά, αναμένεται ότι με την ολοκλήρωσή της, η εργασία θα συμβάλλει στον περαιτέρω εμπλουτισμό της διεθνούς βιβλιογραφίας, αλλά και της αντίστοιχης ελληνικής βιβλιογραφίας, η οποία είναι σχετικά περιορισμένη. Επιπρόσθετα, αναμένεται ότι τα αποτελέσματα της έρευνας που θα πραγματοποιηθεί θα οδηγήσουν στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων αναφορικά με τη θέση της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και τα εμπόδια που αντιμετωπίζει κατά την προσπάθεια της επαγγελματικής της εξέλιξης. Τα συμπεράσματα αυτά μπορούν στη συνέχεια να αξιοποιηθούν από επαγγελματίες σε ποικίλους κλάδους της οικονομίας και ειδικότερα από επαγγελματίες που απασχολούνται σε τμήματα ανθρώπινου δυναμικού διαφόρων επιχειρήσεων και οργανισμών. Τέλος, το θέμα της εργασίας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την ίδια τη συγγραφέα, η οποία είναι εργαζόμενη του δημοσίου τομέα στην πόλη της Πρέβεζας.

1.4 Δομή της εργασίας

Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας εισήγαγε τον αναγνώστη στο θέμα, παρουσιάζοντας το θεωρητικό υπόβαθρό της και παραθέτοντας τον σκοπό και τον στόχο της. Επιπλέον, επισημάνθηκε η σπουδαιότητα εκπόνησής της και παρουσιάστηκε η δομή που πρόκειται να ακολουθηθεί. Στο δεύτερο κεφάλαιο πραγματοποιείται μία λεπτομερής



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

ανασκόπηση της διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας σχετικά με το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής", κατά την οποία παρατίθενται τα συμπεράσματα προγενέστερων μελετών που εστίασαν σε διάφορες πτυχές αυτού του φαινομένου. Το τρίτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζει την κατάσταση που επικρατεί στην ελληνική αγορά ως προς τη θέση των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Αναλυτικά, παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις διαφορές ανδρών και γυναικών ως προς τις θέσεις εργασίας ή τη μισθολογική κατάταξη, αλλά και πληροφορίες αναφορικά με την διαχρονική εξέλιξη των προαναφερόμενων μεγεθών. Το τέταρτο κεφάλαιο περιγράφει τη μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε για τους σκοπούς της εργασίας, ενώ το πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζει τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε. Τέλος, το έκτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζει τα συμπεράσματα και τις θεωρητικές και πρακτικές επιπτώσεις των αποτελεσμάτων της έρευνας, συνδέει τα αποτελέσματα αυτής με τα αποτελέσματα προγενέστερων μελετών, εκθέτει τους περιορισμούς της εργασίας και προτείνει περιοχές που χρήζουν περαιτέρω έρευνας.

2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

2.1 Ορισμός του φαινομένου

Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" αποτελεί μία από τις πλέον συναρπαστικές μεταφορές για τη διερεύνηση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο (Bombuwela and Chamaru, 2013). Η συγκεκριμένη έκφραση έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως, τόσο από δημοφιλή μέσα μαζικής επικοινωνίας, όσο και σε επίσημες κυβερνητικές αναφορές και ακαδημαϊκές εκδόσεις (State of Wisconsin Task Force on the GC Initiative, 1993; Scandura, 1992; Garland, 1991; U.S. Department of Labor, 1991).

Έτσι, τα εμπόδια που δεν επιτρέπουν στις γυναίκες εργαζόμενες να αναλάβουν ανώτερες διοικητικές θέσεις σε μεγάλους οργανισμούς έχουν συχνά περιγραφεί με τον όρο της "γυάλινης οροφής", η οποία ουσιαστικά αποτελεί ένα διάφανο εμπόδιο που δεν επιτρέπει την άνοδο των γυναικών στην ιεραρχία μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού (Morrison *et al.*, 1987). Η έλλειψη ηγετών θηλυκού γένους συνδέεται με τις διαχρονικές προκαταλήψεις και διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στον χώρο εργασίας (Bombuwela and Chamaru, 2013). Αν και οι γυναίκες είναι πλέον ικανές να εξελιχθούν και να καταλάβουν ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας, σε κάποιο σημείο η άνοδός τους σταματά, λόγω κάποιου αόρατου εμποδίου. Πρόκειται για ένα φαινόμενο που επηρεάζει τις γυναίκες συνολικά και που εμποδίζει την εξέλιξή τους, εξαιτίας του φύλου τους (Morrison *et al.*, 1987).

Μάλιστα, ο Auster (1993) επισημαίνει ότι το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" δεν συνιστά μία οροφή ή έναν τοίχο σε συγκεκριμένο σημείο, αλλά μάλλον ποικίλες και διαδεδομένες μορφές προκατάληψης έναντι του γυναικείου φύλου, οι οποίες εμφανίζονται συχνά, άλλοτε εμφανώς και άλλοτε με συγκεκριμένους τρόπους. Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" είναι, επίσης, ιδιαίτερα εμφανές σε όλους όσους η καριέρα τους έχει επηρεαστεί εξαιτίας του. Παρόλα αυτά, ο όρος χρησιμοποιήθηκε από το Υπουργείο Εργασίας των Η.Π.Α. (U.S. Department of Labor) το 1991 ως απάντηση σε σχετική έρευνα που διεξήχθη μεταξύ εννέα εταιριών του δείκτη Fortune 500 (U.S. Department of Labor, 1991). Σύμφωνα με την εν λόγω έρευνα, οι γυναίκες και οι



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

μειονότητες αντιμετώπιζαν σημαντικά προβλήματα "γυάλινης οροφής" κατά τη διάρκεια της καριέρας τους (U.S. Department of Labor, 1991). Μάλιστα, τα συγκεκριμένα εμπόδια εμφανίζονταν σχετικά νωρίς στην καριέρα τους (U.S. Department of Labor, 1991). Όσον αφορά στο είδος των εμποδίων, μεταξύ άλλων, συμπεριλαμβάνονταν σε αυτά τα εξής: (i) διαφορετικό επίπεδο απολαβών για την ίδια εργασία, (ii) σεξουαλικές, εθνοτικές, φυλετικές και θρησκευτικές διακρίσεις ή παρενόχληση στον χώρο εργασίας, (iii) η επικρατούσα κουλτούρα πολλών επιχειρήσεων, (iv) η έλλειψη φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών στον χώρο εργασίας ή (v) η έλλειψη πολιτικών που καταπολεμούν τις διακρίσεις εις βάρος συγκεκριμένων ομάδων ατόμων, όπως άτεκνοι - μη γονείς ή γονείς μονογονεϊκών οικογενειών και άλλες περιπτώσεις (Bombuwela and Chamaru, 2013). Ειδικοί του κλάδου των ανθρωπίνων πόρων αναλαμβάνουν συχνά ηγετικές θέσεις, οι οποίες τους επιτρέπουν να έχουν τεράστιο αντίκτυπο στον εκάστοτε οργανισμό. Κατά συνέπεια, είναι σημαντικό οι συγκεκριμένοι άνθρωποι να είναι γνώστες του τρόπου με τον οποίο το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" μπορεί να επηρεάσει, άμεσα ή έμμεσα, τη φήμη του οργανισμού, την αφοσίωση των πελατών και την ποικιλομορφία των ικανοτήτων και της προοπτικής ανάπτυξης των εργαζομένων (Bombuwela and Chamaru, 2013). Έτι περαιτέρω, ο διευθύνων σύμβουλος ή ο πρόεδρος του οργανισμού θα πρέπει να συμβουλευτεί τα στελέχη του τμήματος ανθρωπίνων πόρων ως προς τις οργανωτικές αλλαγές στρατηγικής φύσης που απαιτούνται, προκειμένου να περιοριστεί το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" και αντίστοιχα η απόδοση και η φήμη του οργανισμού να φτάσει στο βέλτιστο επίπεδο (Bombuwela and Chamaru, 2013).

Σε μία αντίστοιχη έρευνα, οι Schneer and Reitman (2002) παρατήρησαν ότι οι περισσότερες γυναίκες εργαζόμενες αισθάνονταν ότι, ενώ οι άνδρες συνάδελφοί τους δεν είχαν την ευθύνη της φροντίδας του νοικοκυριού και των παιδιών κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους πορείας, οι ίδιες, αφενός εξακολουθούσαν να έχουν αυτές τις αρμοδιότητες, οι οποίες συνέβαλαν στη συνεπαγόμενη αύξηση των επιπέδων άγχους, αφετέρου θεωρούσαν ότι η δομή της οικογένειάς τους επηρέαζε σε μεγάλο βαθμό την επαγγελματική τους επιτυχία (Schneer and Reitman, 2002). Επιπλέον, προέκυψε ότι οι παντρεμένοι άνδρες, οι οποίοι είναι γονείς και οι σύζυγοί τους δεν εργάζονται, παρουσιάζουν τα υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής επιτυχίας με αντίστοιχη αύξηση του μισθού τους (Schneer and Reitman, 2002). Πρόκειται για εκείνη την κατηγορία



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

ανδρών που απολαμβάνει τη μεγαλύτερη ευχαρίστηση από την επαγγελματική της πορεία, ιδιαίτερα όταν αντιπαραβάλλεται με τους ελεύθερους άνδρες (Schneer and Reitman, 2002). Οι σύντροφοι αυτών των ανδρών παρέχουν αρκετούς επιπλέον πόρους για την εργασιακή απόδοση του συζύγου τους, καθώς αναλαμβάνουν τη φροντίδα του σπιτιού, ενώ παράλληλα παρέχουν συμβουλευτική υποστήριξη και βοήθεια στον σύζυγό τους αναφορικά με την εργασία του (Schneer and Reitman, 2002). Αντίθετα, οι εργαζόμενες γυναίκες δεν λαμβάνουν την ανάλογη στήριξη από τον σύντροφό τους (Bombuwela and Chamaru, 2013). Η αμέσως επόμενη κατηγορία, ως προς την επαγγελματική επιτυχία, είναι οι παντρεμένοι άνδρες, των οποίων οι σύζυγοι εργάζονται (Schneer and Reitman, 2002).

2.2 Ιστορική εξέλιξη του όρου

Ο όρος "γυάλινη οροφή" χρησιμοποιούνταν και πριν τη δεκαετία του 1980 από τις φεμινίστριες, αλλά και όσους παρακολουθούσαν το ζήτημα του σεξισμού στον εργασιακό χώρο. Παρόλα αυτά, ενσωματώθηκε γρήγορα στο λεξιλόγιο των γυναικών που κατείχαν υψηλές διοικητικές θέσεις στις αμερικανικές επιχειρήσεις μετά την εμφάνισή του σε άρθρο στη Wall Street Journal (Hymowitz and Schellhardt, 1986). Αν και ο όρος "γυάλινη οροφή" χρησιμοποιούνταν αρχικά για να περιγράψει τις εμπειρίες των εργαζομένων γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις, από τη δεκαετία του 1980 η ομοσπονδιακή κυβέρνηση των Η.Π.Α. αναγνώρισε την ύπαρξη γυάλινης οροφής, η οποία εμπόδιζε την εξέλιξη των γυναικών και των έγχρωμων εργαζομένων στον εργασιακό χώρο (Jackson and O' Callaghan, 2009). Γενικότερα, πιστεύεται ότι, από το εν λόγω χρονικό σημείο και μετά την εμπλοκή της ομοσπονδιακής κυβέρνησης, ο όρος της "γυάλινης οροφής" άρχισε να χρησιμοποιείται και στην περίπτωση των διακρίσεων σε βάρος έγχρωμων ατόμων (Jackson and O' Callaghan, 2009). Το έτος 1987 το Αμερικανικό Υπουργείο Εργασίας δημοσίευσε την έρευνα "Workforce 2000", η οποία έστρεψε την προσοχή στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού των Η.Π.Α., συμπεριλαμβανομένης της αυξανόμενης σπουδαιότητας της συμμετοχής ανδρών και γυναικών από όλες τις φυλές στην οικονομία της (Jackson and O' Callaghan, 2009). Λίγα χρόνια αργότερα, μέσω του άρθρου 2 της Νομοθεσίας περί των Δικαιωμάτων των Πολιτών του 1991, συγκροτήθηκε η Ομοσπονδιακή Επιτροπή Γυάλινης Οροφής με



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

σκοπό τη διερεύνηση και την αντιμετώπιση των ανισοτήτων στον χώρο εργασίας (Jackson and O' Callaghan, 2009).

Αρχικά, η Επιτροπή είχε ως αρμοδιότητα την εκπόνηση μελέτης αναφορικά με τις ευκαιρίες και τα τεχνικά εμπόδια που παρουσιάζονται στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και των έγχρωμων εργαζομένων σε διοικητικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων στις αμερικανικές επιχειρήσεις. Παράλληλα, η Επιτροπή ανέλαβε την προετοιμασία γραπτών αναφορών βάσει των ευρυμάτων της μελέτης που διεξήγαγε. Μεταξύ των ετών 1992 και 1995 δημοσιεύτηκαν τέσσερις αναφορές, οι οποίες επισήμαιναν και περιέγραφαν την ύπαρξη του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" για τις γυναίκες και τους έγχρωμους εργαζομένους μεταξύ του εργατικού δυναμικού στις Η.Π.Α.. Η Επιτροπή αναγνώριζε τη γυάλινη οροφή ως ένα αόρατο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και οι έγχρωμοι εργαζόμενοι, καθώς πλησιάζουν προς την κορυφή της ιεραρχίας στον χώρο εργασίας τους. Δεδομένου ότι η Ομοσπονδιακή Επιτροπή Γυάλινης Οροφής επικεντρώθηκε στους επιχειρηματικούς ηγέτες και τα επιχειρηματικά κεφάλαια στην αμερικανική οικονομία, η ύπαρξη του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" σε άλλους κλάδους της οικονομίας δεν μελετήθηκε. (Jackson and O' Callaghan, 2009)

Το Αμερικανικό Υπουργείο Εργασίας αναφέρει ότι από το έτος 1979 έως το έτος 2002 το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνταν ως διοικητικά στελέχη σχεδόν διπλασιάστηκε, ενώ παράλληλα οι απολαβές τους αυξήθηκαν κατά 27%. Συγκεκριμένα, η συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικές θέσεις αυξήθηκε από 22% το 1983 σε 34% κατά το 2002. Παρ' όλα αυτά, η σχετική έρευνα αναφέρει ότι διατηρήθηκε ένας σαφής διαχωρισμός μεταξύ των εν λόγω θέσεων και των θέσεων που αναλάμβαναν παραδοσιακά οι γυναίκες. Περαιτέρω, η έρευνα επισημαίνει ότι οι λευκές γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να αναλάβουν διοικητικές θέσεις συγκριτικά με αυτές που έχουν οι έγχρωμες γυναίκες. Το 35% των λευκών γυναικών, το 26% των έγχρωμων γυναικών και το 19% των ισπανόφωνων γυναικών κατείχαν ανώτερες διοικητικά θέσεις το 2004. (Chao and Utgoff, 2004)

Η Ομοσπονδιακή Επιτροπή Γυάλινης Οροφής περιέγραψε τρεις κατηγορίες εμποδίων για τις γυναίκες και τους έγχρωμους εργαζομένους κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη: (i) τα κοινωνικά εμπόδια, (ii) τα εμπόδια της εσωτερικής δομής και (iii) τα



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

κυβερνητικά εμπόδια. Η πρώτη κατηγορία εμποδίων αφορά στη διαθεσιμότητα και την ποσότητα των μορφωμένων γυναικών και των έγχρωμων ανθρώπων για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και στις διαφορές που μπορεί να αποδίδονται σε διαφορετικές ομάδες ανθρώπων, καθώς συνδέονται με επιθυμητά ηγετικά χαρακτηριστικά. Η δεύτερη κατηγορία εμποδίων αναφέρεται στην έλλειψη προσπαθειών από την πλευρά της επιχείρησης ή του οργανισμού υπέρ υποεκπροσωπούμενων πληθυσμών σε εταιρικά περιβάλλοντα που δεν είναι ανεκτικά ως προς τη διαφορετικότητα και σε εμπόδια, όπως η αντίσταση στην παροχή εκπαίδευσης και στην καθοδήγηση μελών των υποεκπροσωπούμενων ομάδων για μελλοντική προαγωγή. Η τρίτη κατηγορία εμποδίων αναφέρεται στην έλλειψη ελέγχου και επιβολής του νόμου από την πλευρά της κυβέρνησης, καθώς επίσης στην αδυναμία κατά τη συλλογή δεδομένων για περιγραφικές αναλύσεις και διάλογο, αλλά και στην ανεπαρκή αναφορά επί του φαινομένου της "γυάλινης οροφής". (Jackson and O' Callaghan, 2009)

Η ομοσπονδιακή κυβέρνηση των Η.Π.Α. παρακολούθησε, επίσης, την πρόοδο των γυναικών και των έγχρωμων ανθρώπων στο επιχειρηματικό περιβάλλον. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία της Επιτροπής Ευκαιριών Ίσης Απασχόλησης, ο αριθμός των γυναικών, των έγχρωμων εργαζομένων και των ισπανόφωνων σε διοικητικές θέσεις έχει τετραπλασιαστεί, ενώ ο αριθμός των Ασιατών έχει αυξηθεί κατά οκτώ φορές (Morrison and Von Glinow, 1990). Παρόλα αυτά και παρά τις επιτυχίες που αναφέρονται σε μελέτες ιδιωτικών εταιριών, όπως και σε κλαδικές έρευνες, οι ακαδημαϊκοί (Maume, 2004; Ohlott *et al.*, 1994) εξακολουθούν να αναφέρονται στο φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ως μία πραγματικότητα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που κατέχουν υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις στις επιχειρήσεις, τάση που υφίσταται και στην περίπτωση των έγχρωμων εργαζομένων.

2.3 Αιτίες εμφάνισης του φαινομένου

Παραδοσιακά, σε οργανισμούς και επιχειρήσεις οι γυναίκες τοποθετούνταν σε χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας αναλαμβάνοντας επαναλαμβανόμενα καθήκοντα (Yazdani *et al.*, 2007). Κυρίως εκτελούσαν τα καθήκοντά τους σε θέσεις χαμηλόβαθμου προσωπικού ή ως βοηθοί των διοικητικών στελεχών, ενώ σε σπάνιες



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

περιπτώσεις αναλάμβαναν αρμοδιότητες διοικητικού στελέχους (Yazdani *et al.*, 2007). Ακαδημαϊκοί κι επαγγελματίες απέδωσαν το συγκεκριμένο φαινόμενο σε διάφορες αιτίες μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται οι εξής: (i) τα στερεότυπα, (ii) τα διαπροσωπικά κανάλια επικοινωνίας, (iii) η αξιολόγηση της εργασίας των γυναικών, (iv) η έλλειψη εναρμόνισης μεταξύ της οικογενειακής και της εργασιακής ζωής και (v) ο τρόπος διοίκησης (Omran *et al.*, 2015).

Το πρώτο σημαντικό εμπόδιο στην εξέλιξη και προαγωγή των γυναικών είναι οι στερεοτυπικές αντιλήψεις λόγω φύλου (Block and Crawford, 2013). Τα στερεότυπα αποτελούν έναν τρόπο σκέψης βάσει του οποίου όλες οι γυναίκες είναι ίδιες, χωρίς καμία διάκριση μεταξύ τους (Block and Crawford, 2013). Σύμφωνα με τους Block and Crawford (2013), οι άνθρωποι επιδεικνύουν στερεότυπα λόγω φύλου, όταν αποδίδουν χαρακτηριστικά, συμπεριφορές και ρόλους σε μεμονωμένους άνδρες και γυναίκες βάσει του φύλου τους. Κατά συνέπεια, λόγω της επικράτησης των στερεοτύπων φύλου, οι άνθρωποι γενικά πιστεύουν ότι οι άνδρες και οι γυναίκες δεν είναι ίδιοι, τουλάχιστον μέχρι έναν βαθμό, σε διάφορες πτυχές, όπως η προσωπικότητά τους, τα χαρακτηριστικά τους και τα στοιχεία του φύλου τους (Block and Crawford, 2013). Σύμφωνα με κάποια από τα αρνητικά στερεότυπα που έχουν επικρατήσει και διαχωρίζουν τους άνδρες από τις γυναίκες, οι γυναίκες εμφανίζονται περισσότερο πρόθυμες να δώσουν προτεραιότητα στα οικογενειακά τους καθήκοντα έναντι των εργασιακών (Omran *et al.*, 2015). Δεδομένου ότι οι γυναίκες είναι απαραίτητες για την ανατροφή των παιδιών, δεν διαθέτουν τον απαιτούμενο χρόνο και ενθουσιασμό για τη δουλειά τους (Omran *et al.*, 2015). Εργάζονται μόνο για να αποφέρουν ένα επιπλέον εισόδημα, οπότε δεν ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για την επαγγελματική τους επιτυχία (Omran *et al.*, 2015). Περαιτέρω, τα στερεότυπα ορίζουν ότι οι γυναίκες αντιλαμβάνονται την αρνητική ανατροφοδότηση στον χώρο εργασίας ως αρνητική ανατροφοδότηση σε προσωπικό επίπεδο, ενώ δεν είναι κατάλληλες για ανώτερες διοικητικά θέσεις εργασίας, καθώς είναι ιδιαίτερα συναισθηματικές και δεν διαθέτουν την απαιτούμενη επιθετικότητα (Omran *et al.*, 2015).

Το δεύτερο εμπόδιο στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών είναι τα διαπροσωπικά κανάλια επικοινωνίας (Omran *et al.*, 2015). Οι γυναίκες έχουν λιγότερη αλληλεπίδραση με ανθρώπους που διαθέτουν ισχύ εντός των οργανισμών συγκριτικά με τους άνδρες,



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

ενώ δεν έχουν άμεση σχέση με κανάλια ισχύος (Omran *et al.*, 2015). Με δεδομένο ότι η πρόσβαση σε κανάλια ισχύος έχει άμεση σχέση με την προαγωγή εντός των οργανισμών, η έλλειψη ευκαιριών πρόσβασης σε αυτά τα κανάλια οδηγεί στην εμφάνιση του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" για τις γυναίκες (Omran *et al.*, 2015). Έρευνες που πραγματοποίησαν οι Elliott and Smith (2004) αναφορικά με την πρόσβαση των γυναικών και των μειονοτήτων σε σημεία ισχύος εντός του εργασιακού χώρου συγκριτικά με λευκούς άνδρες, έδειξαν ότι, ενώ οι γυναίκες και οι μειονότητες είχαν λιγότερες ευκαιρίες συγκριτικά με τους λευκούς άνδρες να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα δύναμης εντός του εργασιακού τους χώρου, οι αιτίες για το συγκεκριμένο φαινόμενο διέφεραν μεταξύ διαφορετικών ομάδων εργαζομένων και απαιτούσαν διαφορετικές λύσεις. Αργότερα, οι Baerts *et al.* (2011) διερεύνησαν τον ρόλο του συντρόφου στις προαγωγές σε ανώτατες ιεραρχικά θέσεις εργασίας στο Βέλγιο και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες επωφελούνται από τις πηγές και τα χαρακτηριστικά των συντρόφων τους και επιζητούν, τόσο την ευκαιρία, όσο και τον χρόνο για αυτό.

Ο επόμενος παράγοντας που συμβάλλει στην εμφάνιση εμποδίων στην επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών είναι η αξιολόγηση της εργασίας τους. Οι οργανισμοί αναμένουν ότι όλα τα διοικητικά στελέχη, είτε πρόκειται για άνδρες, είτε για γυναίκες, παρουσιάζουν τη βέλτιστη δυνατή απόδοση, όμως η απόδοση των γυναικών φαίνεται ότι φέρει ιδιαίτερη σημασία. Επιτυχημένα διοικητικά στελέχη θηλυκού γένους εφαρμόζουν τη στρατηγική εργασίας περισσότερες ώρες από όσες απαιτούνται από τους άνδρες συναδέλφους τους, ενώ πολλές από αυτές θεωρούν ότι η συγκεκριμένη στρατηγική είναι αποτελεσματική ή εν μέρει σημαντική. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες εργαζόμενες καλούνται διαρκώς να επιδεικνύουν τις ικανότητές τους και καταβάλλουν έντονες προσπάθειες για να το πετύχουν, ώστε να ξεπεράσουν διάφορες αρνητικές υποθέσεις που συχνά διατυπώνονται από άνδρες στον χώρο εργασίας τους. Καθότι μάλιστα οι άνδρες επιδεικνύουν χαμηλά επίπεδα εμπιστοσύνης στις γυναίκες και δεν θεωρούν αξιόλογη τη συμβολή τους στην εργασία, οι γυναίκες που έχουν αναλάβει το ρόλο διοικητικού στελέχους αναγκάζονται να αποδεικνύουν συνεχώς τις ικανότητες και δεξιότητές τους. (Omran *et al.*, 2015)

Ο τέταρτος παράγοντας που εμποδίζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών είναι η **ανισορροπία μεταξύ** της οικογενειακής και της επαγγελματικής τους ζωής. Η ευελιξία στην εργασία είναι ένας από τους παράγοντες κριτικής σημασίας για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των εργασιακών και των οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών. Οι γυναίκες που είναι υπεύθυνες για την ανατροφή των παιδιών δεν έχουν συνήθως την ευελιξία να εργαστούν το απόγευμά ή πέραν του συνηθισμένου ωραρίου εργασίας. Ως αποτέλεσμα, δεν έχουν τη δυνατότητα να ανταποκριθούν σε ανεπίσημες δεσμεύσεις ή, εάν την έχουν, συνήθως δεν μπορούν να εργαστούν υπερωριακά, οπότε αποκλείονται από τους υποψήφιους προς προαγωγή και δεν είναι σε θέση να διατηρήσουν μία θέση εργασίας με αυξημένη εξουσία. Μάλιστα, προκύπτει ότι περίπου το 50% των γυναικών που εγκαταλείπουν την εργασία τους και ξεκινούν δική τους απασχόληση, αναζητούν περισσότερη ευελιξία. (Omran *et al.*, 2015).

Στην έρευνά του, ο Suraj-Narayan (2005) μελέτησε το εργασιακό άγχος που βιώνουν οι γυναίκες και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες που κατέχουν διοικητικές θέσεις βιώνουν άγχος που προέρχεται από διάφορες πηγές, όπως είναι η εργασία τους, η οικογένειά τους, η προσωπικότητά τους και άλλες.

Τέλος, η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών εμποδίζεται συχνά από το στυλ διοίκησης που υιοθετούν. Η πλειοψηφία των γυναικών (96%) που κατέχουν διοικητικές θέσεις, αναφέρει ότι η υιοθέτηση και η εφαρμογή ενός στυλ διοίκησης το οποίο είναι ευνοϊκό για τους άνδρες σε διοικητικές θέσεις, αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα προαγωγής για αυτές, ενώ αναγκάζονται να αποδέχονται την ανδρική εργασιακή κουλτούρα και το αντίστοιχο εργασιακό περιβάλλον και να αντιμετωπίζουν ένα φαινόμενο που είναι γνωστό ως ανδρικό στυλ διοίκησης. Αναγνωρίζουν το γεγονός ότι τα υφιστάμενα στυλ διοίκησης αποτελούνται κατά κύριο λόγο από ανδρικά χαρακτηριστικά και μεθόδους και θεωρούν ότι η υιοθέτηση ενός θηλυκού στυλ διοίκησης από τις γυναίκες που κατέχουν ανώτατες διοικητικές θέσεις μπορεί να θεωρηθεί ως αποτυχία, ενώ η υιοθέτηση από τις ίδιες ενός ανδρικού στυλ διοίκησης μπορεί να κατακριθεί, λόγω της γυναικείας φύσης τους. (Omran *et al.*, 2015)

Άλλοι παράγοντες, όπως τα παραδοσιακά δίκτυα απασχόλησης, η προκατάληψη στην απασχόληση και την προαγωγή των γυναικών, η έλλειψη ενθάρρυνσης του δικαιώματος ίσων ευκαιριών, η έλλειψη εκπαίδευσης για την ανάληψη ανώτερων διοικητικών



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

θέσεων και η πεποίθηση ότι ο γυναικείος τρόπος διοίκησης αποτελεί άμεση απειλή στις ευκαιρίες των ανδρών να εξελιχθούν, αποτελούν πιθανά εμπόδια που οδηγούν στο φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" (Taleghani *et al.*, 2009).

2.4 Απόψεις επί του φαινομένου

Προηγούμενες έρευνες έχουν αναφερθεί στην αλληλεπίδραση μεταξύ του φύλου, της φυλής ή της εθνικότητας και της γυάλινης οροφής σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, επισημαίνοντας προκλήσεις κι επιτυχίες για γυναίκες και έγχρωμους εργαζομένους σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας (Bartol *et al.*, 2003; Powell and Butterfield, 1994; Morrison and Von Glinow, 1990). Σύμφωνα με προγενέστερες μελέτες επί της θεωρίας της οργανωσιακής διοίκησης, δύο θεωρίες επιχειρήσαν να εξηγήσουν τη γυάλινη οροφή επί του οργανωσιακού πλαισίου. Από τη μία πλευρά, οι θεσμικές θεωρίες δίνουν έμφαση σε περιοριστικούς κανόνες, οι οποίοι διατηρούν την οργανωσιακή σταθερότητα κατά την πάροδο του χρόνου (Frankforter, 1996; DiMaggio and Powell, 1991). Η σταθερότητα, η οποία τυπικά υποστηρίζεται από πολιτικές και διοικητικές ιεραρχίες, μπορεί να θεωρηθεί ως εμπόδιο στην κινητικότητα των γυναικών και των έγχρωμων εργαζομένων μέσω της διατήρησης της κατάστασης που επικρατεί στον εκάστοτε οργανισμό, στα πλαίσια της οποίας η υφιστάμενη πλειοψηφία παραμένει σε θέσεις ισχύος και εξουσίας. Από την άλλη πλευρά, οι κοινωνικές θεωρίες στηρίζονται σε πολιτιστικές προκαταλήψεις, οι οποίες ορίζουν την ηγετική συμπεριφορά και ικανότητα ως ανδρικό χαρακτηριστικό (Powell, 1998; Frankforter, 1996; Cox, 1994). Σύμφωνα με αυτές, γυναίκες ή έγχρωμοι εργαζόμενοι, οι οποίοι δεν στηρίζουν την ηγετική τους συμπεριφορά στον τρόπο διοίκησης που υιοθετείται από τους λευκούς άνδρες, μπορεί να μην είναι εξίσου επιτυχημένοι ή να τυγχάνουν αναγνώρισης ως προς την αποτελεσματικότητά τους στον χώρο εργασίας (Frankforter, 1996). Στο ίδιο πλαίσιο, άλλες μελέτες (Bartol *et al.*, 2003) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι σε πατριαρχικούς οργανισμούς οι άνδρες θεωρούν πως η δική τους οπτική και οι δικοί τους κανόνες είναι αντιπροσωπευτικοί των ουδέτερων, ως προς το φύλο, οργανωσιακών δομών και υποθέτουν ότι η δομή δεν έχει φύλο. (Omran *et al.*, 2015)



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Διάφοροι ερευνητές (Frankforter, 1996; Morrison and Von Glinow, 1990) έχουν επεκτείνει την κοινωνική θεωρία συμπεριλαμβάνοντας και μία σχετική υπόθεση αναφορικά με τρεις βασικές αιτίες μεροληπτικών συμπεριφορών βάσει του φύλου, της φυλής ή της εθνικότητας, οι οποίες συναντώνται στο πλαίσιο μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Η πρώτη αιτία συνδέεται με τη θεωρία της έλλειψης, σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες και οι έγχρωμοι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν τα χαρακτηριστικά που απαιτούνται για έναν ηγέτη (Morrison and Von Glinow, 1990; Riger and Galligan, 1980) και κατ' επέκταση οι ελλείψεις αυτές αποτελούν τον λόγο για τον οποίο οι συγκεκριμένες ομάδες ανθρώπων γίνονται αποδέκτες διαφορετικής συμπεριφοράς από την πλειοψηφία. Η δεύτερη αιτία αναφέρεται στις εμφανείς διακρίσεις από την κουλτούρα της πλειοψηφίας, οι οποίες χρησιμοποιούνται για την ερμηνεία της διαφορετικής συμπεριφοράς (Morrison and Von Glinow, 1990; Powell, 1988). Τέλος, οι δομικές θεωρίες περιγράφουν τη συστηματική διάκριση, στα πλαίσια της οποίας οι πολιτικές και οι πρακτικές ενός οργανισμού επηρεάζουν αρνητικά και δυσανάλογα τις γυναίκες και τους έγχρωμους ανθρώπους δημιουργώντας ένα κρυφό σύστημα διακρίσεων που συχνά καλείται "γυάλινη οροφή" (Morrison and Von Glinow, 1990; Riger and Galligan, 1980; Kanter, 1977). Παρόλα αυτά, πρέπει να επισημανθεί ότι υπάρχουν διάφοροι άλλοι όροι για να περιγράψουν την ενσωματωμένη και διαρθρωτική διάκριση έναντι των γυναικών και των έγχρωμων ανθρώπων στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς, οι οποίοι περιλαμβάνουν τη "συμπαγή οροφή" (Ogilvie and Jones, 1996), το "κολλώδες πάτωμα" (Padavic and Reskin, 2002; Tesch *et al.*, 1995) και τη "γυάλινη πόρτα" (Cohen *et al.*, 1998).

Μία ακόμη έννοια, που έχει χρησιμοποιηθεί για να περιγράψει τη σπάνια παρουσία γυναικών και έγχρωμων ανθρώπων σε ανώτερες διοικητικά θέσεις εργασίας είναι αυτή του τεκμηρίου (tokenism), σύμφωνα με την οποία, οι οργανισμοί διατηρώντας μία επιλεγμένη ομάδα εργαζομένων ως εκπροσώπους ή "τεκμήρια" του φύλου τους, της φυλής ή της εθνικότητάς τους, είναι σε θέση να παρουσιάσουν μία ατμόσφαιρα ίσων πρακτικών προσλήψεων και ίσων ευκαιριών. (Frankforter, 1996; Cox, 1990; Kanter, 1977)



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

2.5 Προηγούμενες σχετικές έρευνες

Το φαινόμενο της “γυάλινης οροφής” έχει προσελκύσει σε μεγάλο βαθμό το ενδιαφέρον των ακαδημαϊκών ερευνητών και συγγραφέων, οι οποίοι μελέτησαν το ζήτημα, τόσο στα πλαίσια του ιδιωτικού, όσο και στα πλαίσια του δημόσιου τομέα, με την πλειοψηφία τους να καταλήγει στο συμπέρασμα της ύπαρξής του.

Οι Vassakis *et al.* (2018) εξέτασαν το φαινόμενο του ρόλου του φύλου και τα στερεότυπα αναφορικά με τα προσωπικά χαρακτηριστικά που απαιτείται να έχουν τα διοικητικά στελέχη στην ελληνική κοινωνία σήμερα. Για τους σκοπούς της έρευνάς τους συνέλεξαν ποσοτικά δεδομένα που αφορούσαν, αφενός στις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα ως προς τα προσωπικά χαρακτηριστικά των επιτυχημένων διοικητικών στελεχών και αφετέρου στα προσωπικά χαρακτηριστικά των ίδιων των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους έδειξαν ότι τα στερεότυπα του ρόλου του κάθε φύλου αμφισβητούνται. Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι η αντιλαμβανόμενη προσωπικότητα των διοικητικών στελεχών συνίσταται, τόσο σε πρακτικά ή ανδρικά χαρακτηριστικά, όσο και σε κοινά ή θηλυκά χαρακτηριστικά. Επίσης, προέκυψε ότι η συγκεκριμένη αντίληψη εκφράζει ομοίως τους άνδρες, αλλά και τις γυναίκες, γεγονός που θέτει το ερώτημα κατά πόσο το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" υφίσταται εξαιτίας άλλων καθοριστικών παραγόντων. (Vassakis *et al.*, 2018)

Παράλληλα, οι Kuong and Chi (2017) έδωσαν έμφαση στην ανάλυση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο εργασιακό τους περιβάλλον ως προς την εταιρική κουλτούρα, τις εταιρικές πρακτικές, το εταιρικό κλίμα και την εσωτερική υποκίνηση. Ειδικότερα, η έρευνά τους μελέτησε τη σχέση μεταξύ των παραγόντων που σχετίζονται με το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" και τη δέσμευση των διοικητικών στελεχών θηλυκού γένους στους οργανισμούς. Για τους σκοπούς της εργασίας τους, οι παραπάνω μελετητές υιοθέτησαν την ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση, ενώ τα αποτελέσματά τους έδειξαν ότι το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" υφίσταται στις επιχειρήσεις του Βιετνάμ. Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη εντοπίζονται σε τρεις διαστάσεις: (i) διοικητική αντίληψη, (ii) εξέλιξη της καριέρας και ανάπτυξη και (iii) εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, άλλοι παράγοντες, όπως οι διακρίσεις, οι προκαταλήψεις και η στήριξη από την οικογένεια φαίνεται ότι ασκούν σημαντική επίδραση στις γυναίκες στον εργασιακό χώρο. Τέλος, η έρευνά τους



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

αποκάλυψε ότι υφίσταται στενή σχέση μεταξύ των προαναφερόμενων παραγόντων που συνδέονται με το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" και την οργανωσιακή δέσμευση των γυναικών. Συγκεκριμένα, όσο ισχυρότερες είναι οι επιπτώσεις του φαινομένου της "γυάλινης οροφής", τόσο χαμηλότερα είναι τα επίπεδα της οργανωσιακής δέσμευσης των γυναικών εργαζομένων. (Kuong and Chi, 2017)

Οι Rishani *et al.* (2015) πραγματοποίησαν έρευνα σε ένα πανεπιστήμιο του Λιβάνου μεταξύ 129 συμμετεχόντων, προκειμένου να μελετήσουν τα εμπόδια που δεν επιτρέπουν στις γυναίκες στον Λίβανο να αναλαμβάνουν ανώτερες διοικητικές θέσεις σε αντίστοιχα ποσοστά με αυτά των αντρών. Επιπλέον, οι συγγραφείς επεδίωξαν να εξετάσουν τις διαφορές που υφίστανται μεταξύ των απόψεων των ανδρών και των απόψεων των γυναικών αναφορικά με τα εν λόγω εμπόδια. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους έδειξαν ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο πιθανό να αποτελέσουν αντικείμενο προκαταλήψεων, κατά συνέπεια είναι πιθανότερο να υποεκπροσωπηθούν σε ηγετικές θέσεις, ενώ θεωρείται ότι οι εν λόγω προκαταλήψεις οφείλονται σε οργανωτικά και πολιτιστικά εμπόδια. Επιπρόσθετα, οι Rishani *et al.* (2015) υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες θεωρούν πως οι ίδιες αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη σε ποσοστό μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των ερωτηθέντων ανδρών. Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες είναι περισσότερο πιθανό να πιστεύουν ότι οι οργανισμοί ευθύνονται για την υποεκπροσώπηση των γυναικών, σε μεγαλύτερο βαθμό από την επικρατούσα κουλτούρα. Τέλος, προκύπτει ότι ένα ικανοποιητικό ποσοστό γυναικών πιστεύει πως οι άνδρες είναι περισσότερο ικανοί στο να αναλαμβάνουν ανώτερες διοικητικές θέσεις στον Λίβανο. (Rishani *et al.*, 2015)

Αντιλαμβανόμενος ότι τα διοικητικά στελέχη θηλυκού γένους αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες κατά την άνοδο τους στις διοικητικές θέσεις ενός οργανισμού πληροφορικής και γνωρίζοντας ότι υφίστανται παραδείγματα γυναικών που έσπασαν τη γυάλινη οροφή και ανέλαβαν ανώτερες διοικητικές θέσεις εργασίας, ο Acar (2015) στηρίχθηκε στη θεωρία της συνάφειας ρόλων (role congruity theory) και μελέτησε τον βαθμό στον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες επιλέγονται με διαφορετικό τρόπο για ηγετικές θέσεις. Για τους σκοπούς της εργασίας του πραγματοποίησε έρευνα μεταξύ 281 φοιτητών διοίκησης επιχειρήσεων χρησιμοποιώντας ως μεταβλητές την



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

αυξανόμενη ή μειούμενη οργανωσιακή απόδοση και το φύλο του υποψηφίου. Τα αποτελέσματα της έρευνάς του δεν επιβεβαίωσαν την υπόθεση ότι οι γυναίκες ηγέτες είναι περισσότερο πιθανό να αναλάβουν ανώτερες διοικητικές θέσεις σε οργανισμούς των οποίων η απόδοση μειώνεται παρά αυξάνεται. (Acar, 2015)

Σε διαφορετικό πλαίσιο, οι Macarie and Moldovan (2014) εξέτασαν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" στον δημόσιο τομέα μελετώντας την περίπτωση των εκλεγμένων και των διορισμένων διοικητικών υπαλλήλων στη Ρουμανία. Αντιλαμβανόμενοι ότι οι διακρίσεις βάσει φύλου στον δημόσιο τομέα μπορούν να οδηγήσουν σε μη ισορροπημένες δημόσιες πολιτικές, καθώς οι γυναικείες αξίες υποεκπροσωπούνται σε σύγκριση με τις αντίστοιχες ανδρικές, οι συγγραφείς χρησιμοποίησαν επίσημα δεδομένα του έτους 2012 από τις εθνικές εκλογές στη Ρουμανία. Τα αποτελέσματα της ανάλυσής τους έδειξαν ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται συστηματικά ως πιθανές υποψήφιες ανάληψης θέσεων ευθύνης και λήψης αποφάσεων, ενώ το ποσοστό των εκλεγμένων διοικητικών υπαλλήλων θηλυκού γένους είναι σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών. Επιπλέον, επισημαίνουν ότι το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" μπορεί να παρατηρηθεί και στους διορισμένους διοικητικούς υπαλλήλους σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε εθνικό επίπεδο, όπως είναι τα υπουργεία και τα εξαρτώμενα ιδρύματα. (Macarie and Moldovan, 2014)

Ομοίως, οι Valikhani Dehaghani *et al.* (2013) μελέτησαν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" στον δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα, διεξήγαγαν έρευνα μεταξύ 199 εργαζομένων στους τομείς της εκπαίδευσης, της εργασίας και των κοινωνικών ζητημάτων χρησιμοποιώντας τα ερευνητικά εργαλεία του ερωτηματολογίου και της συνέντευξης. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αφορούσαν στους προσωπικούς, οργανωσιακούς, πολιτιστικούς και κοινωνικούς παράγοντες που επιτρέπουν ή απορρίπτουν την ανάθεση διοικητικών θέσεων σε γυναίκες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνάς τους, οι πολιτιστικοί και οι κοινωνικοί παράγοντες επιδρούν περισσότερο στην απόρριψη γυναικών για την ανάληψη ανώτερων διοικητικών θέσεων στους οργανισμούς. Περαιτέρω, οι δύο κύριες αιτίες για τις οποίες οι γυναίκες δεν αναλαμβάνουν ανώτερες διοικητικές θέσεις εντός ενός οργανισμού είναι οι εξής: (i) οι γυναίκες είναι συναισθηματικές και δεν είναι ικανές να εκτελέσουν το είδος της εργασίας που πρέπει να γίνει εκτός της οικογένειας και (ii) παρατηρείται έλλειψη ίσων



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

ευκαιριών απασχόλησης για τους άνδρες και τις γυναίκες. (Valikhani Dehaghani *et al.*, 2013)

Νωρίτερα, ο Akpınar (2012) παρουσίασε τους διάφορους τύπους εμποδίων που συναντώνται στο πλαίσιο του φαινομένου της "γυάλινης οροφής", σύμφωνα με τις απόψεις ενός δείγματος γυναικών που κατέχουν διοικητικές θέσεις μέσου επιπέδου στις χώρες της Γαλλίας και της Τουρκίας. Η έρευνά του μελέτησε τον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες που κατέχουν μέσες ιεραρχικά διοικητικές θέσεις αντιλαμβάνονται τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και τι θεωρούν ότι κάνουν οι οργανισμοί για τους οποίους εργάζονται, προκειμένου να υποστηρίξουν την εξέλιξή τους (Akpınar, 2012). Σκοπός του Akpınar (2012) ήταν να συνοψίσει το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" και να συγκρίνει τις διαφορετικές απόψεις των ερευνητών που έχουν ασχοληθεί με το ζήτημα. Το συμπέρασμα στο οποίο καταλήγει ο συγγραφέας (Akpınar, 2012) είναι ότι η πλειοψηφία των προγενέστερων μελετών στηριζόταν σε έμμεσους ελέγχους που δεν κατάφεραν να διαχωριστούν από έρευνες των επιπτώσεων του φαινομένου της "γυάλινης οροφής", οι οποίες εξέτασαν ένα πλήθος περιοχών που επηρεάζονται, όπως οι προαγωγές (Yap and Konrad, 2009; Powell and Butterfield, 1994), η καριέρα των γυναικών (Laufer, 2004), η ανισότητα και ο σεξουαλικός διαχωρισμός (Hultin, 2003).

Σε έρευνα που διεξήγαγαν αναφορικά με την ύπαρξη ή μη του αόρατου εμποδίου της γυάλινης οροφής που δεν επιτρέπει στις γυναίκες να ανέλθουν ψηλά στην ιεραρχία μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, οι Eagly and Carli (2007) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η γυάλινη οροφή δεν υφίσταται, όμως εντοπίζονται πολλά εμπόδια που συγκρατούν τις γυναίκες από την ανάληψη υψηλόβαθμων διοικητικών θέσεων. Λίγο νωρίτερα, οι Lyness and Heilman (2006) πραγματοποίησαν έρευνα μεταξύ 448 υψηλόβαθμων υπαλλήλων και εντόπισαν ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να προαχθούν συγκριτικά με τους άνδρες, ενώ κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι εφόσον προαχθούν, οι γυναίκες παρουσιάζουν καλύτερη απόδοση σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Παρόλα αυτά, προέκυψε πως η αξιολόγηση της απόδοσης είναι πιο στενά συνδεδεμένη με τις προαγωγές στην περίπτωση των γυναικών, γεγονός που υποδεικνύει ότι οι γυναίκες πρέπει να εντυπωσιάσουν ιδιαίτερα τους προϊσταμένους τους, προκειμένου να ληφθούν υπόψη για ηγετικούς ρόλους, κάτι που όμως δεν ισχύει στην περίπτωση των ανδρών (Lyness and Heilman, 2006).

Στα πλαίσια της δικής τους έρευνας, οι Thomas-Hunt and Philips (2004), περιέγραψαν πως η ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων ενσωματώνεται συχνά στην κοινωνική ιεραρχία επηρεάζοντας τον τρόπο με τον οποίο άνδρες και γυναίκες λαμβάνονται υπόψη για ηγετικούς ρόλους. Εξαιτίας του γεγονότος ότι στις γυναίκες αποδίδονται διαφορετικά χαρακτηριστικά από αυτά που αποδίδονται στους άντρες, η διαδικασία επιλογής επηρεάζεται από αβάσιμη μεροληψία. Ως αποτέλεσμα, η εξειδίκευση που μπορεί να διαθέτουν οι γυναίκες δεν αντιμετωπίζεται το ίδιο θετικά με αυτή που διαθέτουν οι άνδρες, με συνεπαγόμενο αποτέλεσμα η έλλειψη ικανοτήτων να μη συνιστά το μοναδικό λόγο για τον οποίο οι γυναίκες δεν θεωρούνται άξιες να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους. (Thomas-Hunt and Philips, 2004)

Παράλληλα, οι Maume (2004) και οι Cotter *et al.* (2001) παρατήρησαν ότι το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" εμφανίζεται όταν οι διακρίσεις αυξάνονται, όσον αφορά στην αυστηρότητα, κατά την μετακίνηση προς τα επάνω στην ιεραρχία μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Ο Cooper Jackson (2001) έδωσε έμφαση στο γεγονός ότι οι οργανισμοί θα προτιμούσαν έναν ανδρικό τρόπο διοίκησης, όπου η επιθετικότητα και η ευθεία συμπεριφορά θα αποτελούσαν τον κανόνα, ενώ ο Schein (2001) ισχυρίστηκε ότι οι άνδρες εξακολουθούν να πιστεύουν ότι οι ίδιοι είναι πιθανότερο να κατέχουν ικανότητες και χαρακτηριστικά που απαιτούνται για διοικητικές θέσεις, σε σχέση με τις γυναίκες, ενώ οι γυναίκες πιστεύουν ότι είναι εξίσου πιθανό για τις ίδιες και τους άνδρες να κατέχουν τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά.

Οι Cotter *et al.* (2001) πρότειναν έναν εμπειρικό έλεγχο μέτρησης της ύπαρξης τους φαινομένου της "γυάλινης οροφής", ο οποίος στηρίζεται σε τέσσερα κριτήρια. Στην πραγματικότητα, η εργασία των Cotter *et al.* (2001) αποτέλεσε τη βάση άλλων μελετών, οι οποίες επεδίωξαν να κατανοήσουν τις επιπτώσεις του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" (Maume, 2004). Σύμφωνα με το πρώτο κριτήριο του ελέγχου τους, η γυάλινη οροφή θα πρέπει να αντιπροσωπεύει μία διαφορά φύλου ή μία φυλετική διαφορά, η οποία δεν ερμηνεύεται από άλλα χαρακτηριστικά του υπαλλήλου που σχετίζονται με την εργασία του. Σύμφωνα με το δεύτερο κριτήριο, η επίδραση του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" είναι μεγαλύτερη στα υψηλότερα επίπεδα ενός αποτελέσματος, σε σύγκριση με τα χαμηλότερα επίπεδα αυτού. Σύμφωνα με το τρίτο κριτήριο, οι επιδράσεις του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" αφορούν στις



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

περιπτώσεις εξέλιξης στα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα ενός οργανισμού. Τέλος, σύμφωνα με το τέταρτο κριτήριο, η ανισότητα αντιπροσωπεύει τις διαφορές στην εξέλιξη και την παροχή ευκαιριών, οι οποίες αυξάνονται με την εξέλιξη της επαγγελματικής καριέρας ενός εργαζομένου. (Cotter *et al.*, 2001)

Η Gibelman (2000), σε έρευνα που πραγματοποίησε μεταξύ υπαλλήλων 74 μη κερδοσκοπικών οργανισμών των Η.Π.Α., έδειξε ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε θέσεις παροχής άμεσης υπηρεσίας. Η εργασία της τεκμηριώνει την ύπαρξη του φαινομένου της γυάλινης οροφής σε οργανισμούς κι επιχειρήσεις και υποστηρίζει ότι η εκπροσώπηση των ανδρών στη διοίκηση του οργανισμού, ιδιαίτερα στα ανώτερα διοικητικά στρώματα, είναι δυσανάλογη και ότι οι άνδρες λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς από τις γυναίκες σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας ενός οργανισμού. (Gibelman, 2000)

Την ίδια χρονιά, οι Baxter and Wright (2000) εξήγησαν ότι οι βασικές αρχές του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" συμβαδίζουν με ένα σύγχρονο κίνημα διαφοροποίησης των ανώτερων διοικητικών θέσεων στην κοινωνία μέσω της εξέλιξης που παρατηρείται αναφορικά με τη συμμετοχή ανθρώπων διαφορετικού φύλου, διαφορετικής φυλής ή εθνικότητας. Ιδιαίτερα η έννοια της γυάλινης οροφής θεωρείται γενικά ως ένα σύνολο δυσκολιών και εμποδίων στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και των έγχρωμων εργαζομένων. (Baxter and Wright, 2000)



3. Η κατάσταση στην ευρωπαϊκή και την ελληνική αγορά εργασίας

3.1 Οι γυναίκες στην αγορά εργασίας

Σκοπός της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι να αυξήσει μέχρι το 2020 το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών και γυναικών στο 75%. Για το έτος 2017 η γυναικεία απασχόληση εξακολουθούσε να παρουσιάζει μικρή μεν, αλλά σταθερή αύξηση, όμοια με την αντίστοιχη της ανδρικής απασχόλησης, αγγίζοντας το 66,6% κατά το τρίτο τρίμηνο του 2017. Παρά την πρόοδο που σημειώθηκε, οι γυναίκες απέχουν κατά πολύ από την επίτευξη πλήρους οικονομικής ανεξαρτησίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι, σε σύγκριση με τους άνδρες, οι γυναίκες τείνουν να απασχολούνται σε μικρότερο βαθμό, να απασχολούνται σε χαμηλότερους μισθολογικά κλάδους, να εργαζόμαστε μεσοσταθμικά έξι ώρες περισσότερο ανά εβδομάδα συγκριτικά με τους άνδρες, αλλά ταυτόχρονα να παρουσιάζουν λιγότερες αμοιβόμενες εργατοώρες συγκριτικά με τους τελευταίους, να πραγματοποιούν περισσότερα διαλείμματα στην καριέρα τους και να αντιμετωπίζουν λιγότερες και με χαμηλότερους ρυθμούς προαγωγές. (European Commission, 2018)

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα δεδομένα, τα πλέον συνήθη επαγγέλματα απασχόλησης των γυναικών, περιλαμβάνουν τις πωλήσεις σε καταστήματα λιανικής πώλησης, τις υπηρεσίες καθαρισμού, τις υπηρεσίες γραμματειακής υποστήριξης, τις υπηρεσίες προσωπικής φροντίδας σε ηλικιωμένους και παιδιά, καθώς και τη διδασκαλία σε νηπιαγωγεία και εκπαιδευτικές μονάδες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Παράλληλα, επαγγέλματα στον κλάδο της υγείας, στα νομικά και στο ανθρώπινο δυναμικό αποτελούν παραδείγματα απασχόλησης υψηλότερου επιπέδου, όπου διαπιστώνεται ότι η παρουσία των γυναικών παρουσιάζει σημαντική αύξηση. Από την άλλη πλευρά, η απασχόληση των γυναικών σε επαγγέλματα, όπως είναι οι μηχανικοί ή οι επαγγελματίες στον χώρο της πληροφορικής, παραμένει σε χαμηλά επίπεδα. (European Commission, 2018)

Η εικόνα που παρατίθεται στο Παράρτημα Α' (Εικόνα 2) παρουσιάζει τις τάσεις που επικρατούν στον βαθμό απασχόλησης ανδρών και γυναικών ηλικίας 20 έως 64 ετών



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

μεταξύ των είκοσι οκτώ χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα στοιχεία καλύπτουν τη χρονική περίοδο από το τρίτο τρίμηνο του έτους 2010 έως και το τρίτο τρίμηνο του έτους 2017. (European Commission, 2018)

Το χάσμα που παρατηρείται μεταξύ των δύο φύλων σε επίπεδο απασχόλησης, αποτελεί τον κορυφαίο δείκτη του Ευρωπαϊκού Πυλώνα των Κοινωνικών Δικαιωμάτων για την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Ο εν λόγω δείκτης παρουσίασε στασιμότητα κατά τα τελευταία έτη παραμένοντας ως ποσοστό περίπου στα επίπεδα του 11%, ενώ ξεπέρασε το επίπεδο του 18% όσον αφορά στο ισοδύναμο της πλήρους απασχόλησης. Η Ελλάδα, η Ιταλία, η Μάλτα και η Ρουμανία συμπεριλαμβάνονται μεταξύ των χωρών με τη χειρότερη απόδοση, ενώ αντίθετα η Λιθουανία, η Λετονία και η Φινλανδία αποτελούν τις χώρες με την καλύτερη απόδοση, όπως προκύπτει από την Εικόνα 3 που παρουσιάζεται στο Παράρτημα Α΄ της εργασίας. Το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, σε επίπεδο απασχόλησης, είναι ιδιαίτερα υψηλό για τις μητέρες και τις γυναίκες που έχουν αναλάβει την υποχρέωση φροντίδας άλλων ατόμων, είτε πρόκειται για παιδιά, είτε για ηλικιωμένους. Το 2016 στο συνολικό ποσοστό από τις επαγγελματικά ανενεργές γυναίκες στην Ε.Ε., ένα ποσοστό που ξεπερνούσε το 19% ήταν ανενεργό επαγγελματικά, λόγω της παροχής φροντίδας σε άλλους ανθρώπους. Επιπλέον, ο βαθμός απασχόλησης των γυναικών με παιδί ηλικίας μικρότερο των 6 έτων είναι, κατά μέσο όρο, 9% χαμηλότερος από τον αντίστοιχο βαθμό απασχόλησης των γυναικών χωρίς παιδιά. Σε κάποιες χώρες, στις οποίες δεν συμπεριλαμβάνεται η Ελλάδα, η διαφορά αυτή μπορεί να ξεπεράσει το 30%. (European Commission, 2018)

Σε συνέχεια του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων σε επίπεδο απασχόλησης παρατηρείται, όπως ήταν αναμενόμενο, χάσμα μεταξύ των δύο φύλων σε επίπεδο αμοιβών. Η Εικόνα 4 στο Παράρτημα Α΄ παρουσιάζει τις μέσες καθαρές αμοιβές των γυναικών που εργάζονταν στον ελληνικό ιδιωτικό και δημόσιο τομέα κατά την περίοδο 2010-2017, καθώς και το χάσμα των αμοιβών στις αποδοχές των δύο φύλων αντίστοιχα για την ίδια περίοδο. Παρατηρείται ότι το μισθολογικό χάσμα είναι μεγαλύτερο στην περίπτωση του δημόσιου τομέα συγκριτικά με τον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον, παρατηρείται αύξηση του χάσματος για το σύνολο των μισθωτών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα μεταξύ του έτους 2010 και του έτους 2017. (European Commission, 2018)



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Όσον αφορά στη μερική απασχόληση, η οποία συνδέεται με τις περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, τα διαθέσιμα δεδομένα υποδεικνύουν ότι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στη μερική απασχόληση διατηρείται σταθερό στο επίπεδο περίπου του 30%, όταν το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες βρίσκεται στο επίπεδο του 8%. Αν και η μερική απασχόληση βοηθά τις γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα μετά τη γέννηση του παιδιού τους, αποτελεί όμως και έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που συμβάλλουν στο υφιστάμενο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Στο πεδίο της μερικής απασχόλησης, κράτη - μέλη που χαρακτηρίζονται από χαμηλά επίπεδα ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής και τα οποία παρουσιάζουν περιορισμένη κουλτούρα μερικής απασχόλησης, είναι η Ουγγαρία, η Ιταλία, η Πολωνία και η Ρουμανία, όπου πρόσβαση στην αγορά εργασίας έχουν, κατά κύριο λόγο, γυναίκες με προοπτική υψηλών απολαβών, ενώ τα ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης τείνουν να είναι συνολικά χαμηλά και γενικά χαμηλότερα του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Ανάμεσα σε αυτές τις χώρες συγκαταλέγεται και η Ελλάδα, όπου οι απασχολούμενες με τη μορφή μερικής απασχόλησης γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 13% της συνολικής απασχόλησης, όταν το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ανέρχεται στο 6,3% (Εικόνα 5 – Παράρτημα Α'). Από την άλλη πλευρά, σε χώρες όπως η Δανία, η Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, στις οποίες είναι διαδεδομένη η κουλτούρα της ευέλικτης εργασίας, άρα και της μερικής απασχόλησης, τα ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης είναι μεν υψηλότερα, όμως τα εισοδήματα των γυναικών είναι χαμηλότερα, δεδομένου ότι η μερική απασχόληση συνδέεται με χαμηλότερες απολαβές ανά ώρα. (European Commission, 2018)

3.2 Οι γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων

Η ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συνεπάγεται ότι οι γυναίκες θα πρέπει να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες στην προσπάθειά τους να ανέλθουν σε ηγετικές θέσεις. Παρ' όλα αυτά, τα διαθέσιμα δεδομένα υποδεικνύουν ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 25,3% των μελών των διοικητικών συμβουλίων στις μεγαλύτερες εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Γαλλία είναι η μόνη χώρα, κατά το



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

έτος 2017, όπου κάθε φύλο αντιπροσώπευε τουλάχιστον το 40% εντός ενός διοικητικού συμβουλίου μίας εταιρίας. Περαιτέρω, σε άλλες εννέα χώρες, μεταξύ των οποίων η Ιταλία, η Φινλανδία, η Γερμανία, το Βέλγιο και το Ηνωμένο Βασίλειο, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 25% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των εταιριών. Αν και παρατηρείται πρόοδος σε πολλά κράτη - μέλη, κυρίως λόγω της σχετικής νομοθεσίας ή άλλης μορφής θετικών μέτρων που προωθούν την ισότητα των δύο φύλων, στα μισά τουλάχιστον κράτη - μέλη οι άνδρες ξεπερνούν κατά πολύ αριθμητικά τις γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια μεγάλων εταιριών, ενώ συγκεκριμένα στη Μάλτα και την Εσθονία οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν ένα ποσοστό χαμηλότερο του 10% από το σύνολο των μελών στα διοικητικά συμβούλια. (European Commission, 2018)

Η κατάσταση στην ελληνική αγορά δεν είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντική, καθώς οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόλις το 11,3% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των εταιριών που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο, όπως παρατηρείται στην Εικόνα 1 στο Παράρτημα Α' (European Commission, 2018). Στη χώρα εφαρμόζεται η μέθοδος της ποσόστωσης, με τη σχετική νομοθεσία να απαιτεί οι γυναίκες να αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 33,3% των μελών των διοικητικών συμβουλίων, αλλά μόνο σε εταιρίες που ανήκουν εξ' ολοκλήρου ή εν μέρει στο κράτος (European Commission, 2016). Παρ' όλα αυτά, το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια είναι σημαντικά χαμηλότερο του ευρωπαϊκού μέσου όρου, ο οποίος κυμαίνεται στο 25,3% και βρίσκεται μεταξύ των χαμηλότερων στην Ευρώπη, καθώς μετά την Ελλάδα ακολουθούν η Ρουμανία, η Κύπρος, η Μάλτα και η Εσθονία (European Commission, 2018). Επιπλέον, η Ελλάδα δεν παρουσιάζει ιδιαίτερη απόδοση ούτε στις προσπάθειες αλλαγής του ποσοστού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιριών. Αν και χώρες όπως η Γαλλία και η Ιταλία έχουν καταφέρει να αυξήσουν το σχετικό ποσοστό κατά 30%, χώρες όπως η Λιθουανία, η Ουγγαρία και η Εσθονία δεν παρουσιάζουν σημαντική πρόοδο, ενώ χώρες όπως η Ρουμανία και η Σλοβακία παρουσιάζουν μείωση (European Commission, 2018). Με βάση στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2018), η Ελλάδα κατατάσσεται και πάλι μεταξύ των χωρών με τη χαμηλότερη πρόοδο, καθώς κατά το διάστημα Οκτωβρίου 2010 και Οκτωβρίου 2017 κατάφερε να αυξήσει την εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιριών μόλις κατά 5,1%,



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

ελαφρώς καλύτερα από τη Τσεχία, η οποία αύξησε το σχετικό ποσοστό κατά 2,2%, τη Λετονία, η οποία το αύξησε κατά 1,2% και τις Ουγγαρία και Εσθονία, οι οποίες το αύξησαν κατά 1% και 0,4% αντίστοιχα (Εικόνα 6 – Παράρτημα Α').

Εκτός των παραπάνω, σύμφωνα με δεδομένα του έτους 2015, η Ελλάδα ήταν η χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης με το χαμηλότερο ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών σε διοικητικές θέσεις γενικότερα. Συγκεκριμένα, το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα ανερχόταν στο 43%, ενώ το ποσοστό των γυναικών σε διοικητικές θέσεις ανερχόταν σε μόλις 26%, όταν οι σχετικοί Ευρωπαϊκοί μέσοι όροι ανέρχονταν στο 48% και στο 36% αντίστοιχα, όπως διαπιστώνεται στην Εικόνα 7 στο Παράρτημα Α'. (Eurofound, 2018).

3.3 Ο δείκτης της γυάλινης οροφής

Από τις πληροφορίες που παρουσιάζονται στις προηγούμενες ενότητες γίνεται αντιληπτό ότι το φαινόμενο της γυάλινης οροφής πλήττει σε μεγάλο βαθμό την ελληνική αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα οι γυναίκες που απασχολούνται σε αυτή να αντιμετωπίζουν δυσκολίες και εμπόδια στην προσπάθειά τους να εξελιχθούν επαγγελματικά και να καταλάβουν ανώτερες διοικητικά θέσεις εργασίας. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται και από τα αποτελέσματα του δείκτη της γυάλινης οροφής (Glass-Ceiling Index) για το έτος 2018. Συγκεκριμένα, η τιμή του δείκτη για την Ελλάδα ήταν ελαφρώς χαμηλότερη του 60%, με τη χώρα να κατατάσσεται στην 22^η θέση μεταξύ των 29 χωρών του δείγματος του Ο.Ο.Σ.Α. (Εικόνα 8 – Παράρτημα Α'). Την πρώτη θέση στην κατάταξη κατέχει η Σουηδία, όπου ο δείκτης έλαβε τιμή ελαφρώς υψηλότερη του 80%, ενώ ακολουθούν η Νορβηγία, η Ισλανδία, η Φινλανδία και η Γαλλία. Αντίθετα, τις χαμηλότερες θέσεις, μετά την Ελλάδα, κατέχουν η Τσεχία, η Μεγάλη Βρετανία, η Ολλανδία, η Ελβετία, η Τουρκία, η Ιαπωνία και η Νότια Κορέα. (The Economist, 2018)

4. Μεθοδολογία

4.1 Ερευνητική προσέγγιση

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετήσει το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής", όπως αυτό εμφανίζεται στα δεδομένα της ελληνικής πραγματικότητας και συγκεκριμένα εντός των πλαισίων του ελληνικού δημόσιου τομέα. Πιο αναλυτικά, επιδιώκεται να μελετηθεί ο βαθμός στον οποίο υφίσταται το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" στον ελληνικό δημόσιο τομέα, καθώς και ο βαθμός κατά τον οποίο διαφέρουν οι απόψεις μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων του ελληνικού δημόσιου τομέα επί της ύπαρξης και της έντασης του συγκεκριμένου φαινομένου. Για τους σκοπούς της εργασίας η ερευνήτρια συνέλεξε δεδομένα μέσω της διανομής έντυπου ερωτηματολογίου σε εργαζόμενους σε διάφορους φορείς του δημοσίου τομέα στην πόλη της Πρέβεζας, τα οποία στη συνέχεια επεξεργάστηκε με στατιστικές μεθόδους προκειμένου να καταλήξει σε συμπεράσματα αναφορικά με την ύπαρξη και την έκταση του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" στον ελληνικό δημόσιο τομέα.

Ο Trochim (2006) εντοπίζει δύο ευρείες κατηγορίες ερευνητικών μεθόδων: (i) τις επαγωγικές προσεγγίσεις και (ii) τις αφαιρετικές προσεγγίσεις. Σύμφωνα με τον ίδιο συγγραφέα (Trochim, 2006), όταν εφαρμόζεται η επαγωγική προσέγγιση, ο ερευνητής κινείται από το ειδικό προς το γενικό καταλήγοντας στην επαγωγική έκφραση επιχειρημάτων, τα οποία στηρίζονται, είτε σε προσωπική εμπειρία, είτε σε παρατηρήσεις, ενώ, όταν υιοθετείται η αφαιρετική προσέγγιση, ο ερευνητής κινείται από το γενικό προς το ειδικό καταλήγοντας στην αφαιρετική έκφραση επιχειρημάτων, τα οποία στηρίζονται, είτε σε κανονισμούς, είτε στη νομοθεσία. Στην περίπτωση της επαγωγικής προσέγγισης, ο ερευνητής συλλέγει δεδομένα και τα χρησιμοποιεί για να παράξει ιδέες, ενώ στην περίπτωση της αφαιρετικής προσέγγισης, ο ερευνητής στηρίζεται αρχικά σε μία ιδέα ή ένα θεωρητικό πλαίσιο και στη συνέχεια αποδέχεται ή απορρίπτει την εν λόγω ιδέα ή το συγκεκριμένο πλαίσιο βάσει της επεξεργασίας των δεδομένων που έχει συλλέξει (Holloway, 1997).

Με βάση τα παραπάνω και λαμβάνοντας υπόψη ότι τα συμπεράσματα στα οποία κατέληξε η συγγραφέας μετά τη διεξαγωγή της έρευνάς της στηρίζονται σε



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

παρατηρήσεις, προκύπτει ότι η επαγωγική προσέγγιση ήταν η πλέον κατάλληλη για τη συγκεκριμένη εργασία.

4.2 Μεθοδολογική προσέγγιση

Σύμφωνα με τον Kothari (2004), η μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετείται κατά την διεξαγωγή μίας ερευνητικής εργασίας μπορεί να διακρίνεται στις εξής κατηγορίες:

- *Περιγραφική ή αναλυτική μεθοδολογική προσέγγιση:* Όταν υιοθετείται η περιγραφική μεθοδολογική προσέγγιση, ο ερευνητής επιδιώκει να περιγράψει την κατάσταση των πραγμάτων όπως αυτή είναι. Από την άλλη πλευρά, όταν εφαρμόζεται η αναλυτική μεθοδολογική προσέγγιση, ο ερευνητής χρησιμοποιεί διαθέσιμα δεδομένα ή πληροφορίες τις οποίες αναλύει προκειμένου να αξιολογήσει το υλικό του με κριτικό τρόπο.
- *Εφαρμοσμένη ή θεμελιώδης μεθοδολογική προσέγγιση:* Η εφαρμοσμένη μεθοδολογική προσέγγιση αποσκοπεί στην ανεύρεση μίας λύσης σε ένα άμεσο πρόβλημα που αντιμετωπίζει συνολικά η κοινωνία, είτε ένας βιομηχανικός κλάδος ή ένας επιχειρηματικός οργανισμός. Αντίθετα, η θεμελιώδης μεθοδολογική προσέγγιση αναφέρεται, κατά κύριο λόγο, στη γενίκευση ή στην ανάπτυξη μίας θεωρίας.
- *Ποιοτική ή ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση:* Η ποσοτική ερευνητική προσέγγιση στηρίζεται στη συλλογή και στην ανάλυση αριθμητικών δεδομένων, σε αντίθεση με την ποιοτική μεθοδολογική προσέγγιση, η οποία στηρίζεται στη συλλογή και στην ανάλυση μη αριθμητικών ή μη ποσοτικοποιήσιμων δεδομένων.
- *Εννοιολογική ή εμπειρική μεθοδολογική προσέγγιση:* Η εννοιολογική μεθοδολογική προσέγγιση στηρίζεται σε αφηρημένες ιδέες ή θεωρίες και χρησιμοποιείται κυρίως για την ανάπτυξη νέων ιδεών ή την επανερμηνεία υφιστάμενων ιδεών. Από την άλλη πλευρά, η εμπειρική μεθοδολογική προσέγγιση στηρίζεται αποκλειστικά στην εμπειρία ή στην παρατήρηση, χωρίς να λαμβάνεται συχνά υπόψη το σύστημα ή η θεωρία. Στην πραγματικότητα πρόκειται για ένα είδος έρευνας, που, με βάση κάποια δεδομένα, οδηγεί στην εξαγωγή συμπερασμάτων ικανών να επικυρωθούν μέσω της παρατήρησης ή του πειράματος.



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Λαμβάνοντας υπόψη ότι πρωταρχικός στόχος της συγκεκριμένης εργασίας είναι η εξέταση του βαθμού στον οποίο υφίσταται το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" στην περίπτωση του ελληνικού δημόσιου τομέα, η ερευνητική προσέγγιση που υιοθετήθηκε εμπίπτει στις κατηγορίες της περιγραφικής, εφαρμοσμένης, ποσοτικής και εμπειρικής μεθοδολογικής προσέγγισης.

4.3 Η μέθοδος της μελέτης περίπτωσης

Ο ερευνητικός σκοπός της εργασίας είναι μια μελέτη περίπτωσης του ελληνικού δημόσιου τομέα, όσον αφορά στο κατά πόσο υφίσταται το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" και επίσης η μελέτη της διαφοράς που μπορεί να προκύπτει μεταξύ των απόψεων των δύο φύλων επί αυτού.

Η ερευνητική μέθοδος της μελέτης περίπτωσης εφαρμόζεται κατά την εξερεύνηση ενός σύγχρονου φαινομένου εντός του πλαισίου της πραγματικής ζωής στην περίπτωση που τα όρια μεταξύ του φαινομένου και του πλαισίου δεν είναι απολύτως διακριτά και όταν χρησιμοποιούνται πολλαπλές πηγές πληροφόρησης (Yin, 2003). Η μεθοδολογική προσέγγιση της μελέτης περίπτωσης επιτρέπει στον ερευνητή να εξερευνήσει και να κατανοήσει πολύπλοκα ζητήματα μέσω της διεξαγωγής μίας ολιστικής και σε βάθος έρευνας που συνήθως συνδέεται με την περιγραφή και την ανάπτυξη μίας θεωρίας και χρησιμοποιείται για να εξερευνήσει περιοχές για τις οποίες η γνώση είναι περιορισμένη και να παρέχει αποδείξεις για την ανάπτυξη υποθέσεων (Yin, 1994).

Λαμβάνοντας υπόψη ότι μία περίπτωση κριτικής σημασίας φέρει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και στρατηγικό περιεχόμενο αναφορικά με τα υπό εξέταση ερευνητικά ζητήματα, ο ελληνικός δημόσιος τομέας αποτελεί μία ιδιαίτερα καλή περίπτωση κριτικής σημασίας, καθώς συνιστά έναν από τους μεγαλύτερους εργοδότες στην εγχώρια αγορά εργασίας, ενώ συχνά αποτελεί αντικείμενο σχολιασμού αναφορικά με την απόδοση και την αποτελεσματικότητα των απασχολούμενων σε αυτόν. (Flyvbjerg, 2006)

Η προσέγγιση της μελέτης περίπτωσης συνδυάζει τόσο ποιοτικές όσο και ποσοτικές μεθόδους συλλογής δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, συνεντεύξεων, ερωτηματολογίων και ανάλυσης εγγράφων (Yin, 1994). Συμπεριλαμβάνοντας και τους



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

δύο τύπους δεδομένων, η προσέγγιση της μελέτης περίπτωσης επιτρέπει στον ερευνητή να ερμηνεύσει τη διαδικασία και το αποτέλεσμα ενός φαινομένου μέσω της παρατήρησης, της αναδόμησης και της ανάλυσης της υπό εξέταση περίπτωσης (Tellis, 1997). Για τους ερευνητικούς σκοπούς της συγκεκριμένης εργασίας, συλλέχθηκαν πρωτογενή δεδομένα, μέσω της διανομής δομημένου έντυπου ερωτηματολογίου, το οποίο απαντήθηκε πλήρως από εκατόν εξήντα επτά (167) εργαζόμενους του ελληνικού δημόσιου τομέα στην πόλη της Πρέβεζας.

4.4 Ερευνητικό εργαλείο

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της εργασίας στηρίχθηκε στη χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε σε εργαζομένους που απασχολούνται σε διάφορους φορείς του δημοσίου τομέα στην πόλη της Πρέβεζας και το οποίο μάλιστα παρουσιάζεται στο Παράρτημα Β' της παρούσας. Για τη διασφάλιση της αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος της έρευνας, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε εργαζόμενους με διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Στο ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε περιλαμβάνονταν είκοσι έξι (26) ερωτήσεις, οι οποίες διακρίνονταν σε δύο ενότητες: Η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλάμβανε είκοσι μία (21) ερωτήσεις που αποσκοπούσαν στη συλλογή δεδομένων αναφορικά με τις αντιλήψεις των εργαζομένων περί του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" και τις εμπειρίες που είχαν οι ίδιοι στα πλαίσια της εργασίας τους. Η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλάμβανε πέντε (5) ερωτήσεις και αποσκοπούσε στη συλλογή δεδομένων σχετικά με το δημογραφικό προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα. Συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις της δεύτερης ενότητας αποσκοπούσαν στη συλλογή πληροφοριών αναφορικά με το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, την οικογενειακή κατάσταση και το ετήσιο εισόδημα των ερωτώμενων.

Για τη διασφάλιση της απαιτούμενης εγκυρότητας του ερευνητικού εργαλείου και κατά συνέπεια της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων της έρευνας, το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας βασίστηκε ως προς τη δόμησή του σε αντίστοιχο ερωτηματολόγιο που είχε χρησιμοποιηθεί σε παρελθούσα



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

έρευνα. Πιο αναλυτικά, η ανάπτυξη του ερωτηματολογίου της εργασίας στηρίχθηκε στο ερωτηματολόγιο της κουλτούρας του εργασιακού χώρου των γυναικών (Women Workplace Culture Questionnaire), το οποίο αναπτύχθηκε από τους Bergman and Hallberg (2002), οι οποίοι ανέπτυξαν το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο βάσει ενός θεμελιώδους μοντέλου θεωρίας και πραγματοποίησαν ανάλυση παραγόντων, προκειμένου: (i) να συγκρίνουν τη γενική κατάσταση των γυναικών στην εργασία με την αντίστοιχη των αντρών και (ii) να καταγράψουν τις ιδιαίτερες εμπειρίες των ερωτώμενων ως προς το εν λόγω ζήτημα.

Όσον αφορά στον τύπο των ερωτήσεων, το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε δύο κατηγορίες ερωτήσεων: (i) ερωτήσεις κλίμακας και (ii) ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής. Οι ερωτήσεις κλίμακας, οι οποίες χρησιμοποιήθηκαν για την πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου, ζητούσαν από τους συμμετέχοντες να δώσουν την άποψή τους ως προς συγκεκριμένες δηλώσεις, επιλέγοντας μία απάντηση από μία προκαθορισμένη λίστα απαντήσεων. Για αυτόν τον τύπο ερωτήσεων, οι απαντήσεις στηρίχθηκαν σε μία κλίμακα πέντε βαθμίδων, τύπου Likert, όπου οι απαντήσεις λάμβαναν τιμές από το ένα (1) έως το πέντε (5), με το ένα (1) να αντιπροσωπεύει μία πολύ αρνητική απάντηση, όπως «Διαφωνώ απόλυτα» και το πέντε (5) να αντιπροσωπεύει μία πολύ θετική απάντηση, όπως «Συμφωνώ απόλυτα».

Παράλληλα, οι ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής χρησιμοποιήθηκαν στην πρώτη και στη δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου, παρέχοντας στους ερωτώμενους έναν αριθμό προκαθορισμένων απαντήσεων και ζητώντας από αυτούς να επιλέξουν την απάντηση που περιέγραφε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, την ηλικία, το φύλο, το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, την οικογενειακή τους κατάσταση και το ετήσιο εισόδημά τους.

4.5 Δείγμα και μέθοδος συλλογής των δεδομένων

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν εκατόν εξήντα επτά (167) εργαζομένοι σε δημόσιους φορείς στην πόλη της Πρέβεζας, οι οποίοι επιλέχθηκαν τυχαία. Λαμβάνοντας υπόψη το κύριο ερευνητικό ερώτημα και το γεγονός ότι η συγγραφέας ήθελε να μελετήσει τη διαφορά μεταξύ των απόψεων των δύο φύλων ως προς το



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

φαινόμενο της “γυάλινης οροφής”, οι συμμετέχοντες αντιπροσώπευαν διαφορετικά δημογραφικά προφίλ, τόσο ως προς το φύλο, όσο και ως προς την ηλικία, αλλά επίσης και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, την οικογενειακή κατάσταση και το ετήσιο εισόδημα.

Όσον αφορά στη διαδικασία της συλλογής των δεδομένων, οι Malcolm and Vogt (2011) προτείνουν τη διεξαγωγή ενός αρχικού πιλοτικού ελέγχου, ο οποίος θα επιτρέψει στον ερευνητή να εντοπίσει την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των ερωτήσεων και να αξιολογήσει, αφενός τον χρόνο που απαιτείται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, αφετέρου τον βαθμό στον οποίο οι ερωτήσεις διατυπώνονται με έναν εύκολα κατανοητό τρόπο. Προκειμένου να αποφευχθεί ένας χαμηλός βαθμός ανταπόκρισης, η συγγραφέας προχώρησε με τη διεξαγωγή ενός πιλοτικού ελέγχου, ώστε να διασφαλίσει ότι ο αριθμός των ερωτήσεων και ο τρόπος διατύπωσης και δόμησης αυτών ήταν οι κατάλληλοι. Εντός αυτού του πλαισίου, η συγγραφέας επέλεξε πέντε ερωτώμενους και τους ζήτησε να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο, ενώ στη συνέχεια, οι συγκεκριμένοι ερωτώμενοι αποκλείστηκαν από την έρευνα. Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση του πιλοτικού ελέγχου, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε, σε φυσική μορφή, σε άλλους εργαζόμενους στους δημόσιους φορείς στην πόλη της Πρέβεζας.

4.6 Ανάλυση των δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν για τους σκοπούς της εργασίας πραγματοποιήθηκε μέσω του προγράμματος Excel και περιλάμβανε τους εξής ελέγχους: (i) περιγραφικά στατιστικά, (ii) συχνότητες παρατηρήσεων και (iii) έλεγχο t-test.

4.6.1 Περιγραφικά χαρακτηριστικά

Τα περιγραφικά στατιστικά αποσκοπούν στην περιγραφή των βασικών χαρακτηριστικών των δεδομένων που χρησιμοποιούνται στα πλαίσια μίας έρευνας. Παρέχοντας μία περίληψη του δείγματος, τα περιγραφικά στατιστικά ουσιαστικά περιγράφουν σε μία εύκολα διαχειρίσιμη μορφή, τι δείχνουν τα δεδομένα. Για τους



σκοπούς της παρούσας εργασίας, αναλύθηκαν τα παρακάτω περιγραφικά χαρακτηριστικά:

- *Αριθμητικός μέσος:* Ο αριθμητικός μέσος αντιπροσωπεύει τη μέση αξία των δεδομένων ή το αποτέλεσμα της διαίρεσης του συνόλου των παρατηρήσεων από τον αριθμό τους. Ο αριθμητικός μέσος χρησιμοποιείται, συνήθως, για να περιγράψει το κέντρο των δεδομένων ή το κέντρο της κατανομής τους.
- *Τυπική απόκλιση:* Η τυπική απόκλιση αντιπροσωπεύει τη διασπορά των δεδομένων ή τον βαθμό στον οποίο τα δεδομένα είναι διασπαρμένα γύρω από τον μέσο τους. Οι υψηλές τιμές της τυπικής απόκλισης υποδεικνύουν υψηλή διασπορά των δεδομένων, ενώ οι χαμηλές τιμές της τυπικής απόκλισης υποδεικνύουν χαμηλή διασπορά των δεδομένων.
- *Διακύμανση:* Η διακύμανση αντιπροσωπεύει τον βαθμό κατά τον οποίο τα δεδομένα είναι διασπαρμένα γύρω από τον μέσο τους και ισούται με το τετράγωνο της τυπικής απόκλισης.
- *Τυπικό σφάλμα:* Το τυπικό σφάλμα μετρά τη διακύμανση του μέσου του δείγματος, όταν λαμβάνονται υπόψη επαναλαμβανόμενα δείγματα του ίδιου πληθυσμού. Το τυπικό σφάλμα χρησιμοποιείται για να καθορίσει τον βαθμό στον οποίο ο μέσος του δείγματος μπορεί να εκτιμήσει τον μέσο του πληθυσμού.
- *Λοξότητα:* Η λοξότητα υποδεικνύει τον βαθμό στον οποίο η διασπορά των δεδομένων δεν είναι συμμετρική. Οι αρνητικές τιμές της λοξότητας υποδεικνύουν λοξότητα προς τα αριστερά, ενώ οι θετικές τιμές της λοξότητας αντιπροσωπεύουν λοξότητα προς τα δεξιά. Όταν οι τιμές της λοξότητας κυμαίνονται μεταξύ -2 και +2, τότε υποδεικνύεται η ύπαρξη κανονικής κατανομής. Παράλληλα, τιμές της λοξότητας που πλησιάζουν το μηδέν (0) δεν αντιπροσωπεύουν απαραίτητα συμμετρία.
- *Κύρτωση:* Η κύρτωση μετράει τον βαθμό στον οποίο η κατανομή των δεδομένων διαφέρει από την κανονική κατανομή, η κορυφή της οποίας αντιπροσωπεύεται από τιμή κύρτωσης ίση με τρία (3). Όταν οι τιμές της κύρτωσης είναι θετικές, η κορυφή της κατανομής των δεδομένων είναι περισσότερο απότομη από την κορυφή της κανονικής κατανομής. Αντίθετα, όταν οι τιμές της κύρτωσης είναι αρνητικές, τότε η κορυφή της κατανομής των δεδομένων είναι λιγότερο απότομη από την κορυφή της κανονικής κατανομής.



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

4.6.2 Συχνότητες παρατηρήσεων

Η συχνότητα αντιπροσωπεύει τον αριθμό των φορών κατά τις οποίες μία παρατήρηση εμφανίζεται εντός του δείγματος. Το μοτίβο των συχνοτήτων μίας παρατήρησης αντιπροσωπεύεται από την κατανομή της μεταβλητής, η οποία παρουσιάζεται, είτε μέσω πινάκων, είτε μέσω ιστογραμμάτων. Για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας, χρησιμοποιήθηκαν πίνακες συχνοτήτων.

4.6.3 Έλεγχος t-test

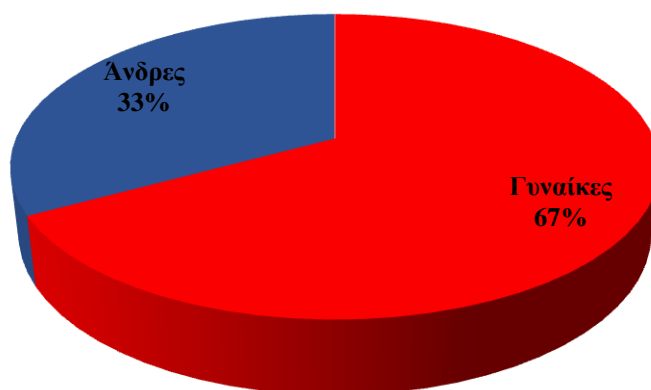
Ο ανεξάρτητος έλεγχος t-test συγκρίνει τους μέσους δύο ασύνδετων ομάδων, της ίδιας, συνεχούς, εξαρτημένης μεταβλητής. Εάν οι μέσοι του πληθυσμού είναι πραγματικά ίσοι, τότε οι μέσοι του δείγματος θα διαφέρουν σε μικρό μόνο βαθμό. Στην περίπτωση της παρούσας εργασίας, ο έλεγχος t-test χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να εξεταστεί ο βαθμός στον οποίο οι απόψεις των εργαζομένων σε δημόσιους φορείς στην πόλη της Πρέβεζας επί του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" διαφέρουν βάσει του φύλου του κάθε εργαζόμενου.

5. Αποτελέσματα έρευνας

5.1 Προφίλ δείγματος

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν συνολικά εκατόν εξήντα επτά (167) εργαζόμενοι σε φορείς του δημόσιου τομέα, στην πόλη της Πρέβεζας. Τα αναλυτικά αποτελέσματα όσον αφορά τα ευρήματα της έρευνας για το πλήθος των απαντήσεων και τα ποσοστά επί των απαντήσεων του ερωτηματολογίου, καθώς και για τις απαντήσεις ανά συμμετέχοντα βρίσκονται στα παραρτήματα Γ', Δ' και Ε' της παρούσας εργασίας. Η πλειοψηφία του δείγματος αποτελούνταν από γυναίκες, σε ποσοστό 67,07%, ενώ οι άνδρες, οι οποίοι ανέρχονταν σε πενήντα πέντε (55), αντιπροσώπευαν το 32,93% του δείγματος (Σχήμα 2):

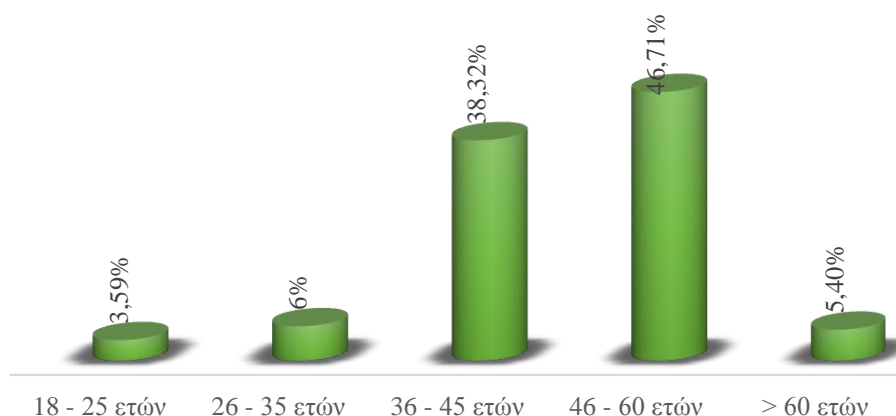
Σχήμα 2 - Κατανομή δείγματος ως προς το φύλο



(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Σε επίπεδο ηλικίας, η πλειοψηφία του δείγματος (Σχήμα 3), σε ποσοστό 46,71%, αποτελούνταν από εργαζόμενους που ανήκε στην ηλικιακή κατηγορία μεταξύ 46 έως 60 ετών, με ελαφρώς χαμηλότερο να είναι το ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας από 36 έως 45 ετών (38,32%), ενώ αρκετά χαμηλότερα ήταν τα ποσοστά των εργαζομένων του δείγματος, οι οποίοι ανήκαν στις ηλικιακές κατηγορίες από 18 έως 25 ετών (3,59%). Ακόμη πιο χαμηλά τα ποσοστά στις ηλικίες από 26 έως 35 ετών με 6% και άνω των 60 ετών με 5,40% αντίστοιχα (Σχήμα 3):

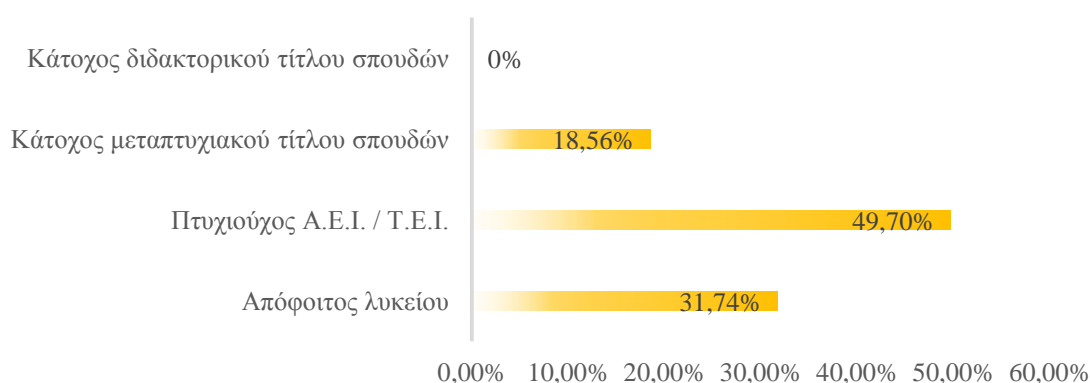
Σχήμα 3 - Κατανομή δείγματος βάσει της ηλικίας



(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Όσον αφορά στο εκπαιδευτικό υπόβαθρο των συμμετεχόντων στην έρευνα (Σχήμα 4), η πλειοψηφία τους, σε ποσοστό 49,70%, αποτελούνταν από αποφοίτους Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. Μικρότερος ήταν ο αριθμός των αποφοίτων λυκείου, οι οποίοι ανέρχονταν σε συνολικά πενήντα τρεις (53) και κατείχαν ποσοστό της τάξεως του 31,74%. Ακόμη μικρότερος βρέθηκε να είναι ο αριθμός των εργαζομένων που κατείχαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, καθώς αυτοί ανέρχονταν σε συνολικά τριάντα έναν (31), αντιπροσωπεύοντας το 18,56% του δείγματος. Τέλος, προέκυψε ότι στο δείγμα της έρευνας δεν συμπεριλαμβάνονταν εργαζόμενοι που ήταν κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών (0%). Στο Σχήμα 4 που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανομή των ερωτώμενων ως προς το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο:

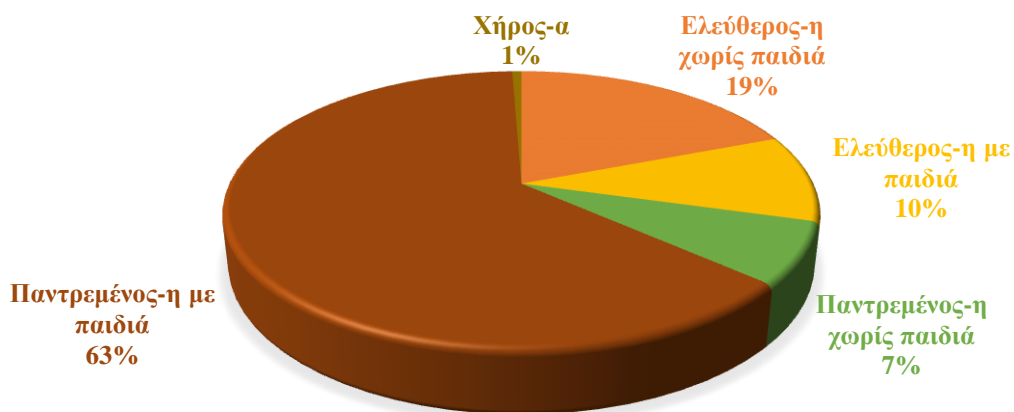
Σχήμα 4 - Κατανομή δείγματος ως προς το εκπαιδευτικό υπόβαθρο



(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Ως προς την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας, προκύπτει ότι η συντριπτική πλειοψηφία εξ αυτών ανήκει στην κατηγορία των παντρεμένων με παιδιά (62,87%), ενώ οι υπόλοιπες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης αντιπροσωπεύονται από αρκετά μικρότερα ποσοστά (Σχήμα 5). Αναλυτικά, οι εργαζόμενοι του δείγματος, οι οποίοι είναι ελεύθεροι χωρίς παιδιά ανέρχονται σε τριάντα δύο (32), αντιπροσωπεύοντας το 19,16% του δείγματος, ενώ οι εργαζόμενοι, οι οποίοι είναι ελεύθεροι, αλλά έχουν παιδιά ανέρχονται σε δέκα επτά (17), αντιπροσωπεύοντας το 10,18% του δείγματος. Παράλληλα, οι παντρεμένοι εργαζόμενοι χωρίς παιδιά του δείγματος ανέρχονται σε δώδεκα (12), αντιπροσωπεύοντας το 7,19% του δείγματος, ενώ, τέλος, οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα και οι οποίοι είναι χήροι ανέρχονται σε μόλις έναν, ο οποίος αντιπροσωπεύει το 0,6% του συνολικού δείγματος (Σχήμα 5):

Σχήμα 5 - Κατανομή δείγματος βάσει της οικογενειακής κατάστασης

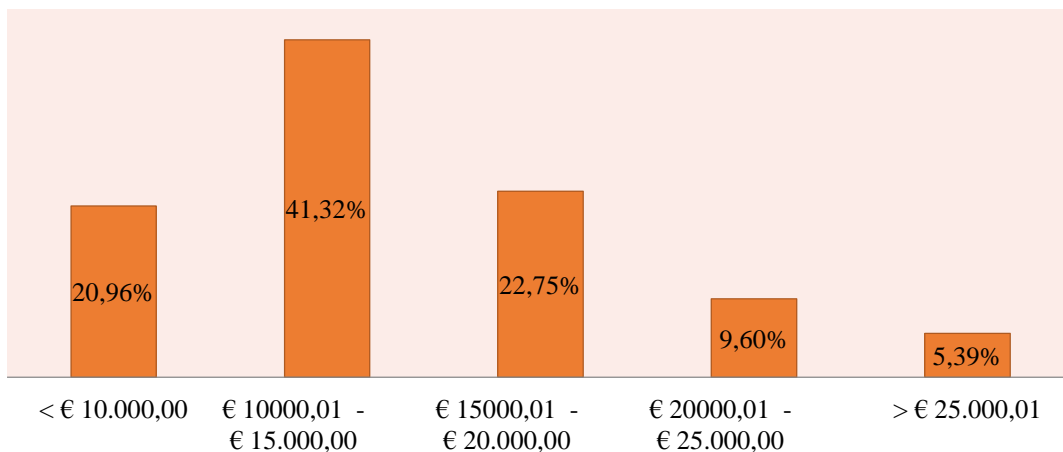


(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Τέλος, ως προς το ετήσιο εισόδημα των συμμετεχόντων στην έρευνα (Σχήμα 6), προέκυψε ότι η πλειοψηφία του δείγματος (41,32%), λαμβάνει ετησίως από € 10.000,01 έως € 15.000,00. Μικρότερος είναι ο αριθμός των ερωτώμενων που λαμβάνουν σε ετήσια βάση εισόδημα μικρότερο του ποσού των € 10.000,00 και οι οποίοι αντιπροσωπεύουν το 20,96% του δείγματος, καθώς και ο αριθμός των ερωτώμενων που λαμβάνουν σε ετήσια βάση εισόδημα της τάξης των € 15.000,01 έως €20.000,00 και οι οποίοι αντιπροσωπεύουν το 22,75% του δείγματος. Από την άλλη πλευρά, αισθητά

χαμηλότερα είναι τα ποσοστά των ερωτώμενων του δείγματος, οι οποίοι δήλωσαν ότι λαμβάνουν ετησίως, είτε εισόδημα το οποίο κυμαίνεται μεταξύ € 20.000,01 και € 25.000,00 (9,60%), είτε εισόδημα το οποίο είναι υψηλότερο του ποσού των € 25.000,00 (5,39%). Στο Σχήμα 6 που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανομή των ερωτώμενων βάσει του δηλωθέντος ετήσιου εισοδήματός τους:

Σχήμα 6 - Κατανομή δείγματος βάσει του ετήσιου εισοδήματος



(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

5.2 Περιγραφικά στατιστικά

Από την ανάλυση των περιγραφικών στατιστικών που πραγματοποιήθηκε (Παράρτημα ΣΤ'), παρατηρήθηκε ότι σε όποιες εκ των ερωτήσεων οι απαντήσεις παρουσιάζονταν με τη μορφή της κλίμακας Likert πέντε βαθμίδων, οι συμμετέχοντες στην έρευνα επέλεξαν κυρίως τις απαντήσεις (2) «Διαφωνώ» και (3) «Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ», καθώς ο μέσος των απαντήσεων ανά ερώτηση έλαβε, κατά κύριο λόγο, τιμές μεταξύ (2) και (3). Εξάιρεση αποτέλεσαν οι ερωτήσεις που εξέταζαν τον βαθμό στον οποίο παρατηρούνται ανεπιθύμητα περιστατικά, είτε σεξουαλικών χειρονομιών ή σχολίων, είτε σωματικής επαφής ή ανεπιθύμητων προτάσεων προς τις γυναίκες εργαζόμενες. Στην περίπτωση των εν λόγω ερωτήσεων, ο μέσος των απαντήσεων έλαβε τιμές από (1) έως (2), γεγονός που συνεπάγεται ότι οι ερωτώμενοι επέλεξαν, κατά κύριο λόγο, τις απαντήσεις (1) «Διαφωνώ Απόλυτα» και (2) «Διαφωνώ». Παράλληλα, αναφορικά με



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

την κατηγορία των ερωτήσεων, όπου οι απαντήσεις παρουσιάζονταν με τη μορφή των επιλογών «ΝΑΙ» και «ΟΧΙ», δεν παρατηρήθηκε κάποια συγκεκριμένη τάση στον τρόπο απάντησης, δεδομένου ότι ο μέσος των απαντήσεων στις συγκεκριμένες περιπτώσεις έλαβε διάφορες τιμές μεταξύ των τιμών (0) και (1).

Όσον αφορά στις τιμές της τυπικής απόκλισης, αυτές κυμαίνονταν μεταξύ 1,2 και 1,5. Πρόκειται για σχετικά χαμηλές τιμές τυπικής απόκλισης, σύμφωνα με τις οποίες, λαμβάνοντας υπόψη και το γεγονός ότι ο μέσος όρος των απαντήσεων βρισκόταν σε τιμές μεταξύ 2 και 3, προκύπτει ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων επέλεξε απαντήσεις μεταξύ των (1) «Διαφωνώ Απόλυτα» και (4) «Συμφωνώ».

Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι για το σύνολο των ερωτήσεων οι τιμές της λοξότητας των απαντήσεων κυμαίνονταν μεταξύ των τιμών -2 και +2, γεγονός που υποδεικνύει ότι οι παρατηρήσεις ακολουθούν την κανονική κατανομή. Όσον αφορά στις τιμές της κύρτωσης, παρατηρήθηκε ότι για το σύνολο των ερωτήσεων της πρώτης ενότητας του ερωτηματολογίου οι τιμές της κύρτωσης ήταν αρνητικές, υποδηλώνοντας ότι η κορυφή της κατανομής των δεδομένων σε αυτές της περιπτώσεις είναι λιγότερο απότομη από την κορυφή της κανονικής κατανομής. Εξαιρέση αποτέλεσαν οι περιπτώσεις των ερωτήσεων με αριθμό 16 και 18 αντίστοιχα, οι οποίες εξέταζαν τον βαθμό στον οποίο έχουν παρατηρηθεί ανεπιθύμητα περιστατικά, είτε σεξουαλικών χειρονομιών ή σχολίων, είτε σωματικής επαφής ή προτάσεων προς τις γυναίκες εργαζόμενες, καθώς και η περίπτωση της ερώτησης με αριθμό 21, η οποία εξέταζε τον βαθμό στον οποίο οι γυναίκες εργαζόμενες έχουν σκεφτεί το ενδεχόμενο παραίτησης από την εργασία τους, λόγω προβλημάτων που οφείλονται στη διαφορετική αντιμετώπιση των υπαλλήλων, εξαιτίας του φύλου τους. Στις περιπτώσεις των παραπάνω τριών ερωτήσεων, οι τιμές της κύρτωσης ήταν θετικές, υποδηλώνοντας ότι η κορυφή της κατανομής των δεδομένων είναι περισσότερο απότομη από την κορυφή της κανονικής κατανομής.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των περιγραφικών στατιστικών παρουσιάζονται λεπτομερώς με τη μορφή πινάκων στο Παράρτημα ΣΤ' της παρούσας εργασίας.

5.3 Συχνότητες

Η ανάλυση συχνοτήτων εξέτασε τον τρόπο με τον οποίο απάντησαν οι συμμετέχοντες στην έρευνα σε κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου, παρουσιάζοντας τον αριθμό των εργαζομένων που επέλεξαν κάθε μία από τις διαθέσιμες απαντήσεις.

Η πρώτη ερώτηση διερευνούσε την άποψη των ερωτώμενων ως προς τη δήλωση ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης στο φορέα απασχόλησής τους συγκριτικά με τους άνδρες. Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτει ότι η συγκεκριμένη δήλωση δεν ευσταθεί, καθώς η πλειοψηφία των ερωτώμενων (49,7%) διαφωνεί απόλυτα ή διαφωνεί με αυτήν. Αντίθετα, μόλις το 34,2% των συμμετεχόντων στην έρευνα πιστεύει ότι οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης είναι μικρότερες για τις γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες. Ο πίνακας που ακολουθεί (Πίνακας 1) παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ανάλυσης συχνοτήτων για την ερώτηση με αριθμό 1:

Πίνακας 1 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 1

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------|-----------|---------|--------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 37 | 22,2% | 22,2% |
| Διαφωνώ | 46 | 27,5% | 49,7% |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 27 | 16,2% | 65,9% |
| Συμφωνώ | 29 | 17,4% | 83,2% |
| Συμφωνώ απόλυτα | 28 | 16,8% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Η δεύτερη ερώτηση του ερωτηματολογίου απευθυνόταν μόνο στις γυναίκες συμμετέχουσες στην έρευνα και ζητούσε από αυτές να αξιολογήσουν τις δικές τους ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, οι περισσότερες

εξ' αυτών και μάλιστα σε ποσοστό 38,4%, θεωρούν ότι οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης τους είναι μέσες, δηλαδή ούτε μηδενικές, ούτε πολύ μεγάλες. Σχετικά υψηλό είναι το ποσοστό των γυναικών που αξιολογούν τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης τους ως μηδενικές ή σχεδόν μηδενικές (11,6% και 17,9% αντίστοιχα). Από την άλλη πλευρά, σχετικά υψηλό είναι και το ποσοστό των γυναικών, οι οποίες αξιολογούν τις ευκαιρίες επαγγελματικής τους εξέλιξης ως μεγάλες (24,1%), ενώ μόνο το 8% των συμμετεχουσών στην έρευνα πιστεύει ότι έχει πολύ μεγάλες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Στον Πίνακα 2 που ακολουθεί παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης συχνοτήτων για την ερώτηση με αριθμό 2:

Πίνακας 2 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 2

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------------|-----------|---------|--------------------|
| Μηδενικές | 13 | 11,6% | 11,6% |
| Σχεδόν μηδενικές | 20 | 17,9% | 29,5% |
| Ούτε μηδενικές, ούτε πολύ μεγάλες | 43 | 38,4% | 67,9% |
| Μεγάλες | 27 | 24,1% | 92% |
| Πολύ Μεγάλες | 9 | 8% | |
| Σύνολο | 112 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Η τρίτη ερώτηση του ερωτηματολογίου εξέταζε τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα πιστεύουν ότι οι απόδοση των γυναικών στην εργασία τους αξιολογείται με άδικο τρόπο συγκριτικά με τον τρόπο αξιολόγησης της απόδοσης των ανδρών. Και σε αυτή την περίπτωση προέκυψε ότι η απόδοση των γυναικών στην εργασία τους δεν αξιολογείται με άδικο τρόπο σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Αναλυτικά, η πλειοψηφία τους δείγματος, σε ποσοστό 49,7%, διαφωνεί απόλυτα ή διαφωνεί με τη συγκεκριμένη άποψη, ενώ το 21% του δείγματος ούτε διαφωνεί, αλλά ούτε και συμφωνεί. Από την άλλη πλευρά, μόνο το 29,4% του δείγματος φαίνεται ότι συμφωνεί (15,6%) ή συμφωνεί απόλυτα (13,8%) με τη δήλωση

ότι οι γυναίκες χαιρούν άδικης αξιολόγησης στην εργασία τους σε σύγκριση με τους άνδρες. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης συχνοτήτων για την ερώτηση με αριθμό 3 παρουσιάζονται αναλυτικά στον παρακάτω πίνακα. (Πίνακας 3):

Πίνακας 3 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 3

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------------|------------|-------------|--------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 45 | 26,9% | 26,9% |
| Διαφωνώ | 38 | 22,8% | 49,7% |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 35 | 21% | 70,7% |
| Συμφωνώ | 26 | 15,6% | 86,2% |
| Συμφωνώ απόλυτα | 23 | 13,8% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Με την Ερώτηση 4 διερευνήθηκαν οι πεποιθήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα σχετικά με την άποψη που υποστηρίζει ότι οι άνδρες εργαζόμενοι απολαμβάνουν περισσότερη οργανωσιακή στήριξη και εμπιστοσύνη σε σύγκριση με τις γυναίκες εργαζόμενες. Το 46,1% του δείγματος της έρευνας δήλωσε ότι διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη άποψη (σε ποσοστό 19,8% και 26,3% αντίστοιχα). Παράλληλα, τριάντα (30) από τους συμμετέχοντες, οι οποίοι αντιπροσώπευαν το 18% του δείγματος, δήλωσαν ότι ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν με τη συγκεκριμένη άποψη. Τέλος, το 36% του δείγματος, το οποίο συνιστά ένα ικανοποιητικό ποσοστό, δήλωσε ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με την εν λόγω δήλωση. (Πίνακας 4):

Πίνακας 4 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 4

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|--------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 44 | 26,3% | 26,3% |

| | | | |
|----------------------------|------------|-------------|-------|
| Διαφωνώ | 33 | 19,8% | 46,1% |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 30 | 18% | 64,1% |
| Συμφωνώ | 31 | 18,6% | 82,6% |
| Συμφωνώ απόλυτα | 29 | 17,4% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Στην Ερώτηση 5, ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο η εργασιακή ζωή χαρακτηρίζεται από μία αρνητική στάση απέναντι στις γυναίκες. Και σε αυτήν την περίπτωση, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (41,9%) φαίνεται ότι διαφωνεί με τη συγκεκριμένη δήλωση, ενώ το 24,6% δηλώνει ότι ούτε διαφωνεί, ούτε συμφωνεί. Από την άλλη πλευρά, οι συμμετέχοντες στην έρευνα που θεωρούν ότι η εργασιακή ζωή όντως χαρακτηρίζεται από μία αρνητική στάση απέναντι στις γυναίκες ανέρχονται σε πενήντα έξι (56), με το 18% του δείγματος να συμφωνεί και το 15,6% αυτού να συμφωνεί απόλυτα με τη σχετική δήλωση. (Πίνακας 5):

Πίνακας 5 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 5

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------|------------|-------------|--------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 31 | 18,6% | 18,6% |
| Διαφωνώ | 39 | 23,4% | 41,9% |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 41 | 24,6% | 66,5% |
| Συμφωνώ | 30 | 18% | 84,4% |
| Συμφωνώ απόλυτα | 26 | 15,6% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Η Ερώτηση 6 του ερωτηματολογίου απαντήθηκε μόνο από τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, καθώς ζητούσε από αυτές να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο οι ίδιες παρατηρούν αρνητική στάση απέναντί τους από τη διοίκηση και τους προϊσταμένους τους, επειδή είναι γυναίκες. Η συντριπτική πλειοψηφία αυτών (85 γυναίκες, οι οποίες αντιπροσώπευαν το 75,9% του δείγματος των γυναικών και το 50,9% του συνολικού δείγματος της έρευνας) δήλωσε πως δεν παρατηρούν αρνητική στάση απέναντί τους, λόγω του φύλου τους. Από την άλλη πλευρά, το 24,1% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα και το 16,2% του συνολικού δείγματος αυτής δήλωσε πως παρατηρεί αρνητική στάση απέναντί του, εξαιτίας του φύλου του. Ο Πίνακας 6 που ακολουθεί παρουσιάζει αναλυτικά τα αποτελέσματα της ανάλυσης συχνοτήτων για την ερώτηση με αριθμό 6:

Πίνακας 6 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 6

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|--------|-----------|---------|--------------------|
| Όχι | 85 | 75,9% | 75,9% |
| Ναι | 27 | 24,1% | 100% |
| Σύνολο | 112 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Στην Ερώτηση 7 (Πίνακας 7), ερευνήθηκε ο βαθμός διαφωνίας ή συμφωνίας των ερωτώμενων με την άποψη ότι είναι δυσκολότερο για τις γυναίκες απ' ότι για τους άνδρες να είναι ο εαυτός τους στη δουλειά. Όπως και στις προηγούμενες ερωτήσεις το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, είτε διαφωνεί απόλυτα (24%) ή διαφωνεί (22,8%) με τη συγκεκριμένη άποψη, είτε εκφράζεται ουδέτερα έναντι αυτής με το 25,1% των ερωτηθέντων να δηλώνει ότι ούτε διαφωνεί, ούτε συμφωνεί με αυτή. Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό όσων συμφωνούν είναι χαμηλότερο και ανέρχεται σε 28,2% με το 11,4% αυτού του ποσοστού να συμφωνεί και το 16,8% να συμφωνεί απόλυτα:

Πίνακας 7 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 7

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|--------------------|
|--|-----------|---------|--------------------|

| | | | |
|----------------------------|------------|-------------|-------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 40 | 24% | 24% |
| Διαφωνώ | 38 | 22,8% | 46,7% |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 42 | 25,1% | 71,9% |
| Συμφωνώ | 19 | 11,4% | 83,2% |
| Συμφωνώ απόλυτα | 28 | 16,8% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Η επόμενη ερώτηση του ερωτηματολογίου (Ερώτηση 8) εξέταζε τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα διαφωνούσαν ή συμφωνούσαν με την άποψη ότι η εργασιακή ασφάλεια που απολαμβάνουν οι άνδρες εργαζόμενοι είναι μεγαλύτερη σε σύγκριση με αυτή των γυναικών εργαζομένων. Το 26,9% του δείγματος διαφώνησε απόλυτα με τη συγκεκριμένη άποψη, ενώ το 18% αυτού διαφώνησε. Περαιτέρω, το 23,4% δήλωσε ότι ούτε διαφωνεί, αλλά ούτε και συμφωνεί με την εν λόγω άποψη. Από την άλλη πλευρά, το 31,8% του δείγματος προέκυψε ότι συμφωνεί (15,6%) ή συμφωνεί απόλυτα (16,2%) με την άποψη ότι οι άνδρες απολαμβάνουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια, σε σχέση με τις γυναίκες. Ο Πίνακας 8 στη συνέχεια παρουσιάζει λεπτομερώς τα αποτελέσματα της ανάλυσης συχνοτήτων για την ερώτηση με αριθμό 8:

Πίνακας 8 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 8

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------|-----------|---------|--------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 45 | 26,9% | 26,9% |
| Διαφωνώ | 30 | 18% | 44,9% |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 39 | 23,4% | 68,3% |
| Συμφωνώ | 26 | 15,6% | 83,8% |
| Συμφωνώ απόλυτα | 27 | 16,2% | 100% |

| | | | |
|--------|-----|------|--|
| Σύνολο | 167 | 100% | |
|--------|-----|------|--|

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Στη συνέχεια (Ερώτηση 9) ζητήθηκε, τόσο από τις γυναίκες, όσο και από τους άνδρες που συμμετείχαν στην έρευνα, να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο αισθάνονται ασφάλεια για την εργασιακή τους σχέση. Χρησιμοποιώντας μία κλίμακα πέντε βαθμίδων, όπου τα δύο άκρα της κλίμακας αντιστοιχούσαν στις απαντήσεις «Σε Μηδενικό Βαθμό» και «Σε Πολύ Μεγάλο Βαθμό», το 47,9% του δείγματος της έρευνας δήλωσε ότι αισθάνεται ασφάλεια, είτε σε μεγάλο, είτε σε πολύ μεγάλο βαθμό με ποσοστά 32,9% και 15% αντίστοιχα. Ικανοποιητικό ήταν το ποσοστό των ερωτώμενων που δήλωσαν ότι αισθάνονται ούτε μηδενικό, ούτε πολύ μεγάλο βαθμό ασφαλείας (29,3%). Αντίθετα, χαμηλότερα ήταν τα ποσοστά όσων αισθάνονταν, είτε μηδενικό βαθμό ασφαλείας (9,6%), είτε σχεδόν μηδενικό βαθμό ασφαλείας (13,2%) αναφορικά με την εργασιακή τους σχέση. (Πίνακας 9):

Πίνακας 9 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 9

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------------|-----------|---------|--------------------|
| Μηδενικό | 16 | 9,6% | 9,6% |
| Σχεδόν μηδενικό | 22 | 13,2% | 22,8% |
| Ούτε μηδενικό, ούτε πολύ μεγάλο | 49 | 29,3% | 52,1% |
| Μεγάλο | 55 | 32,9% | 85% |
| Πολύ Μεγάλο | 25 | 15% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Η Ερώτηση 10 του ερωτηματολογίου της έρευνας μελετούσε την άποψη, σύμφωνα με την οποία η συνεισφορά των γυναικών στην εργασία αντιμετωπίζεται με διαφορετικό τρόπο από τους άνδρες συναδέλφους τους, δηλαδή, δεν δίνεται η απαραίτητη βαρύτητα

στις απόψεις τους, π.χ. σε συσκέψεις. Οι ερωτώμενοι έπρεπε να δηλώσουν τη διαφωνία ή τη συμφωνία τους με την προαναφερόμενη άποψη. Από την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε προέκυψε ότι η πλειοψηφία του δείγματος, σε ποσοστό 53,3% διαφωνεί με τη συγκεκριμένη άποψη. Συγκεκριμένα, το 27,5% του δείγματος διαφωνεί απόλυτα ενώ το 25,7% αυτού διαφωνεί. Παράλληλα, το 22,2% του δείγματος δηλώνει ότι ούτε διαφωνεί, αλλά ούτε και συμφωνεί, ενώ μόλις το 24,6% αυτού φαίνεται να συμφωνεί, με το 15% των παραπάνω να συμφωνεί και το 9,6% να συμφωνεί απόλυτα. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης συχνοτήτων για τη συγκεκριμένη ερώτηση παρουσιάζονται στον Πίνακα 10 που ακολουθεί:

Πίνακας 10 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 10

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------|------------|-------------|--------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 46 | 27,5% | 27,5% |
| Διαφωνώ | 43 | 25,7% | 53,3% |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 37 | 22,2% | 75,4% |
| Συμφωνώ | 25 | 15% | 90,4% |
| Συμφωνώ απόλυτα | 16 | 9,6% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Η επόμενη ερώτηση (Ερώτηση 11) ζητούσε από τους ερωτώμενους να δηλώσουν τη συμφωνία ή τη διαφωνία τους με την άποψη ότι οι γυναίκες πρέπει να επιτυγχάνουν περισσότερους στόχους στο αντικείμενο εργασίας τους, προκειμένου να κριθούν άξιες προαγωγής σε σύγκριση με τους άνδρες. Στην περίπτωση της συγκεκριμένης ερώτησης οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα παρουσίασαν σημαντική απόκλιση, καθώς το 46,1% του δείγματος δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα ή διαφωνεί με την εν λόγω άποψη (26,9% και 19,2% αντίστοιχα), ενώ το 39,6% του δείγματος δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα ή συμφωνεί με την εν λόγω άποψη (21,6% και 18% αντίστοιχα).

Παράλληλα, το 14,4% του δείγματος δήλωσε ότι ούτε διαφωνεί αλλά ούτε και συμφωνεί με την άποψη αυτή. (Πίνακας 11):

Πίνακας 11 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 11

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------|------------|-------------|--------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 45 | 26,9% | 26,9% |
| Διαφωνώ | 32 | 19,2% | 46,1% |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 24 | 14,4% | 60,5% |
| Συμφωνώ | 30 | 18% | 78,4% |
| Συμφωνώ απόλυτα | 36 | 21,6% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Η Ερώτηση 12 εξέταζε τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας των ερωτώμενων με την άποψη ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο διεκδικητικές από τους άνδρες όσον αφορά στην επιβράβευσή τους, την προαγωγή τους και άλλες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Σε αντίθεση με τις απαντήσεις στην Ερώτηση 11, εκείνες που δόθηκαν στην Ερώτηση 12 ήταν μάλλον αρνητικές. Αναλυτικά, η πλειοψηφία του δείγματος, σε ποσοστό 56,9%, δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα ή διαφωνεί με την άποψη ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο διεκδικητικές από τους άνδρες στα πλαίσια της εργασίας τους, με το 35,9% να διαφωνεί απόλυτα και το 21% να διαφωνεί. Επιπλέον, το 17,4% δήλωσε ότι ούτε διαφωνεί, αλλά ούτε και συμφωνεί με τη συγκεκριμένη άποψη. Αντίθετα, το ποσοστό όσων συμφωνούσαν ήταν χαμηλότερο, καθώς το 14,4% δήλωσε ότι συμφωνεί, ενώ μόλις το 11,4% δήλωσε ότι συμφωνεί απόλυτα με την άποψη ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο διεκδικητικές στην εργασία τους σε σύγκριση με τους άνδρες. (Πίνακας 12):

Πίνακας 12 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 12

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|--------------------|
|--|-----------|---------|--------------------|

| | | | |
|----------------------------|-----|-------|-------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 60 | 35,9% | 35,9% |
| Διαφωνώ | 35 | 21% | 56,9% |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 29 | 17,4% | 74,3% |
| Συμφωνώ | 24 | 14,4% | 88,6% |
| Συμφωνώ απόλυτα | 19 | 11,4% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Η Ερώτηση 13 του ερωτηματολογίου μελετούσε την άποψη των ερωτώμενων αναφορικά με τις ευκαιρίες που έχουν οι γυναίκες να ισορροπήσουν μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Συγκεκριμένα, εξέταζε τον βαθμό διαφωνίας ή συμφωνίας των συμμετεχόντων με την άποψη ότι οι γυναίκες δεν απολαμβάνουν την απαραίτητη οργανωσιακή στήριξη, ώστε να επιτύχουν την ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής τους ζωής. Στην περίπτωση αυτής της ερώτησης, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (39%) δήλωσε ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με την εν λόγω άποψη σε ποσοστά 19,8% και 19,2% αντίστοιχα. Από την άλλη πλευρά, μικρότερο ποσοστό των συμμετεχόντων (35,9%) δήλωσε, είτε ότι διαφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη άποψη (15,6%), είτε ότι διαφωνεί με αυτήν (20,4%). Τέλος, το 25,1% του δείγματος δήλωσε ότι ούτε διαφωνεί αλλά ούτε και συμφωνεί με την άποψη αυτή. (Πίνακας 13):

Πίνακας 13 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 13

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------|-----------|---------|--------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 26 | 15,6% | 15,6% |
| Διαφωνώ | 34 | 20,4% | 35,9% |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 42 | 25,1% | 61,1% |

| | | | |
|-----------------|------------|-------------|-------|
| Συμφωνώ | 33 | 19,8% | 80,8% |
| Συμφωνώ απόλυτα | 32 | 19,2% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Συμπληρωματικά της Ερώτησης 13 λειτουργούσε η Ερώτηση 14, η οποία ζητούσε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να δηλώσουν κατά πόσο πιστεύουν ότι ο φορέας εργασίας τους παρέχει στις γυναίκες εργαζόμενες την απαραίτητη στήριξη, προκειμένου να μπορούν να εξισορροπήσουν την εργασιακή με την οικογενειακή ζωή. Ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι αν και η πλειοψηφία του δείγματος δήλωσε μέσω των απαντήσεων στην Ερώτηση 13 ότι οι γυναίκες δεν απολαμβάνουν την απαραίτητη οργανωσιακή στήριξη, ώστε να επιτύχουν την ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής τους ζωής, στην περίπτωση της Ερώτησης 14 η πλειοψηφία του δείγματος δήλωσε πως ο φορέας εργασίας του παρέχει στις γυναίκες τη στήριξη που χρειάζονται, ώστε να επιτύχουν την επιθυμητή ισορροπία. Συγκεκριμένα, το 54,5% του δείγματος της έρευνας δήλωσε πως ο φορέας εργασίας τους στηρίζει τις γυναίκες στην προσπάθεια τους να ισορροπήσουν την επαγγελματική και την οικογενειακή τους ζωή, ενώ το 45,5% του δείγματος δήλωσε πως δεν τις στηρίζει. (Πίνακας 14):

Πίνακας 14 - Αποτελέσματα ανάλυσης συγνοτήτων για την Ερώτηση 14

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|---------------|------------|-------------|--------------------|
| Όχι | 76 | 45,5% | 45,5% |
| Ναι | 91 | 54,5% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Η Ερώτηση 15 του ερωτηματολογίου απευθυνόταν μόνο στις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα και ζητούσε από αυτές να δηλώσουν εάν οι ίδιες λαμβάνουν την απαραίτητη στήριξη από το σύντροφό τους, εφόσον έχουν βέβαια κάποιον, ώστε να

επιτύχουν την ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής τους ζωής. Και σε αυτήν την περίπτωση, η πλειοψηφία του δείγματος δήλωσε πως λαμβάνει την απαιτούμενη στήριξη, ώστε να επιτύχει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Συγκεκριμένα, το 61,6% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσε πως ο σύντροφος τους τις στηρίζει σε επαρκή βαθμό για να μπορέσουν να επιτυγχάνουν την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας, ενώ το 38,4% αυτών δήλωσε πως δεν λαμβάνουν την απαραίτητη στήριξη από το σύντροφό τους. Ο Πίνακας 15 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ανάλυσης συχνοτήτων για την ερώτηση με αριθμό 15:

Πίνακας 15 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 15

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|--------|-----------|---------|--------------------|
| Όχι | 43 | 38,4% | 38,4% |
| Ναι | 69 | 61,6% | 100% |
| Σύνολο | 112 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Η Ερώτηση 16 απευθυνόταν στο σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα ζητώντας τους να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο παρατηρούν περιστατικά ανεπιθύμητων σεξουαλικών χειρονομιών ή σχολίων προς τις γυναίκες εργαζόμενες στην εργασία τους. Προέκυψε ότι τα προαναφερόμενα περιστατικά είναι ιδιαίτερα περιορισμένα, καθώς το 72,5% δήλωσε ότι τα παρατηρεί σε μηδενικό βαθμό ή σε σχεδόν μηδενικό βαθμό σε ποσοστό 54,5% και 18% αντίστοιχα, ενώ το ποσοστό των ερωτώμενων που δήλωσαν ότι τέτοια φαινόμενα παρατηρούνται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό ανερχόταν σε 3,6% και 4,8% αντίστοιχα. Τέλος, τριάντα δύο (32) από τους συμμετέχοντες στην έρευνα (19,2%) δήλωσαν ότι τέτοιου είδους φαινόμενα παρατηρούνται σε μέτριο βαθμό, δηλαδή ούτε μηδενικό, ούτε πολύ μεγάλο. (Πίνακας 16):

Πίνακας 16 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 16

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|--------------------|
|--|-----------|---------|--------------------|

| | | | |
|---------------------------------|------------|-------------|-------|
| Μηδενικό | 91 | 54,5% | 54,5% |
| Σχεδόν μηδενικό | 30 | 18% | 72,5% |
| Ούτε μηδενικό, ούτε πολύ μεγάλο | 32 | 19,2% | 91,6% |
| Μεγάλο | 6 | 3,6% | 95,2% |
| Πολύ Μεγάλο | 8 | 4,8% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Η επόμενη ερώτηση του ερωτηματολογίου (Ερώτηση 17) απευθυνόταν μόνο στις γυναίκες συμμετέχουσες στην έρευνα και ζητούσε από αυτές να δηλώσουν εάν έχουν υπάρξει αποδέκτες των χειρονομιών ή σχολίων που περιγράφονται στην προηγούμενη ερώτηση. Επιβεβαιώνοντας τις απαντήσεις των ερωτώμενων στην Ερώτηση 16, η πλειοψηφία των γυναικών του δείγματος (72,3%) δήλωσε πως δεν έχει υπάρξει αποδέκτης αντίστοιχων χειρονομιών ή σχολίων, ενώ ένα ποσοστό της τάξεως του 27,7% δήλωσε πως έχει υπάρξει αποδέκτης των προαναφερόμενων χειρονομιών ή σχολίων. Ο Πίνακας 17 που ακολουθεί παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ανάλυσης συχνοτήτων για τη συγκεκριμένη ερώτηση:

Πίνακας 17 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 17

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|--------|------------|-------------|--------------------|
| Όχι | 81 | 72,3% | 72,3% |
| Ναι | 31 | 27,7% | 100% |
| Σύνολο | 112 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Στο ίδιο πλαίσιο με την Ερώτηση 16, η Ερώτηση 18 ζητούσε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο παρατηρούν περιστατικά ανεπιθύμητης σωματικής επαφής ή ανεπιθύμητων προτάσεων σε γυναίκες εργαζόμενες

στον χώρο εργασίας τους. Και σε αυτήν την περίπτωση, η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (82,6%) δήλωσε πως τέτοιου είδους φαινόμενα παρατηρούνται, είτε σε μηδενικό, είτε σε σχεδόν μηδενικό βαθμό, με τα αντίστοιχα ποσοστά να ανέρχονται στο 60,5% και στο 22,2%. Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα που παρατηρεί τέτοιου είδους φαινόμενα σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό, ανέρχεται σε μόλις 6%, με το 2,4% του δείγματος να παρατηρεί αντίστοιχα φαινόμενα σε μεγάλο βαθμό και το 3,6% να τα παρατηρεί σε πολύ μεγάλο βαθμό. Παράλληλα, σε ποσοστό 11,4% οι ερωτώμενοι δήλωσαν πως αντίστοιχα φαινόμενα παρατηρούνται ούτε σε μηδενικό, αλλά ούτε και σε πολύ μεγάλο βαθμό. (Πίνακας 18):

Πίνακας 18 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 18

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|--|------------|-------------|--------------------|
| Μηδενικό | 101 | 60,5% | 60,5% |
| Σχεδόν μηδενικό | 37 | 22,2% | 82,6% |
| Ούτε μηδενικό, ούτε πολύ μεγάλο | 19 | 11,4% | 94% |
| Μεγάλο | 4 | 2,4% | 96,4% |
| Πολύ Μεγάλο | 6 | 3,6% | 100% |
| Σύνολο | 167 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Σε συνέχεια της Ερώτησης 18 και στο ίδιο πλαίσιο με την Ερώτηση 17, η Ερώτηση 19 του ερωτηματολογίου απευθυνόταν μόνο στις γυναίκες συμμετέχουσες στην έρευνα και ζητούσε από αυτές να δηλώσουν εάν έχει συμβεί στις ίδιες προσωπικά κάποιο από τα περιστατικά που αναφέρονταν στην Ερώτηση 18. Και πάλι, επιβεβαιώνοντας τις απαντήσεις που δόθηκαν στην προηγούμενη ερώτηση, η πλειοψηφία των γυναικών που συμμετείχε στην έρευνα δήλωσε σε ποσοστό 76,8%, πως δεν έχει βιώσει προσωπικά κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά. Χαμηλότερο, αλλά ικανοποιητικό, ήταν το ποσοστό των γυναικών που δήλωσαν ότι έχουν βιώσει προσωπικά αντίστοιχο

περιστατικό (23,2%). Τα αποτελέσματα της ανάλυσης συχνοτήτων για τη συγκεκριμένη ερώτηση παρουσιάζονται στον Πίνακα 19:

Πίνακας 19 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 19

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|--------|-----------|---------|--------------------|
| Όχι | 86 | 76,8% | 76,8% |
| Ναι | 26 | 23,2% | 100% |
| Σύνολο | 112 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Οι δύο τελευταίες ερωτήσεις της πρώτης ενότητας του ερωτηματολογίου απευθύνονταν κι αυτές μόνο στις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα. Η Ερώτηση 20 εξέταζε εάν οι γυναίκες εργαζόμενες που αντιμετωπίζουν μία δύσκολη κατάσταση έχουν κάποιο πρόσωπο στον εργασιακό τους χώρο που μπορούν να απευθυνθούν για βοήθεια. Η πλειοψηφία τους, σε ποσοστό 71,4%, δήλωσε πως υπάρχει κάποιος που μπορεί να απευθυνθεί σε περίπτωση που αντιμετωπίσει μία δύσκολη κατάσταση. Αντίθετα, το 28,6% των γυναικών του δείγματος δήλωσε πως δεν υπάρχει κάποιος στον οποίο μπορούν να απευθυνθούν. Τέλος, η Ερώτηση 21 του ερωτηματολογίου εξέταζε κατά πόσο οι γυναίκες εργαζόμενες έχουν σκεφθεί ποτέ να παραιτηθούν από την εργασία τους, λόγω προβλημάτων που οφείλονται στη διαφορετική αντιμετώπιση των δύο φύλων. Και σε αυτήν την περίπτωση, η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών του συνολικού δείγματος δήλωσε πως δεν έχει σκεφθεί το ενδεχόμενο της παραίτησης (91,1%), ενώ μόλις το 8,9% αυτών δήλωσε πως έχει σκεφθεί να παραιτηθεί, εξαιτίας αντίστοιχων προβλημάτων. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης συχνοτήτων για τις Ερωτήσεις 20 και 21, παρουσιάζονται αντιστοίχως στους Πίνακες 20 και 21 που ακολουθούν:

Πίνακας 20 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 20

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|--------------------|
|--|-----------|---------|--------------------|

| | | | |
|---------------|------------|-------------|-------|
| Όχι | 32 | 28,6% | 28.6% |
| Ναι | 80 | 71,4% | 100% |
| Σύνολο | 112 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Πίνακας 21 - Αποτελέσματα ανάλυσης συχνοτήτων για την Ερώτηση 21

| | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|---------------|------------|-------------|--------------------|
| Όχι | 102 | 91,1% | 91,1% |
| Ναι | 10 | 8,9% | 100% |
| Σύνολο | 112 | 100% | |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

5.4 Αποτελέσματα ελέγχου t-test

Μετά την ολοκλήρωση της ανάλυσης συχνοτήτων πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος t-test, προκειμένου να διαπιστωθεί ο βαθμός στον οποίο οι απαντήσεις που έδωσαν οι άνδρες και οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα διέφεραν, λόγω του φύλου τους. Όπως ήταν αναμενόμενο ο έλεγχος t-test δεν πραγματοποιήθηκε για το σύνολο των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, αλλά μόνο για τις ερωτήσεις στις οποίες κλήθηκαν να απαντήσουν οι εκπρόσωποι και των δύο φύλων.

Από τα αποτελέσματα του ελέγχου προέκυψε ότι, το φύλο των συμμετεχόντων στην έρευνα επηρέασε τον τρόπο με τον οποίο απάντησαν σε συγκεκριμένες μόνο ερωτήσεις. Πιο αναλυτικά, εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των απαντήσεων που έδωσαν οι άνδρες συμμετέχοντες και των απαντήσεων που έδωσαν οι γυναίκες συμμετέχουσες στην έρευνα στις περιπτώσεις των Ερωτήσεων: (1), (3), (4), (5), (11),



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

(13), (16) και (18). Αντίθετα, το φύλο του κάθε ερωτώμενου δεν επηρέασε τον τρόπο με τον οποίο απαντήθηκαν οι Ερωτήσεις (7), (8), (9), (10), (12) και (14).

Όσον αφορά στις ερωτήσεις για τις οποίες παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των απαντήσεων των ανδρών και των γυναικών, προέκυψε ότι ο μέσος όρος των απαντήσεων που έδωσαν οι γυναίκες ήταν, σε κάθε περίπτωση, υψηλότερος από τον μέσο όρο των απαντήσεων που έδωσαν οι άνδρες. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, είτε συμφωνούσαν κατά κύριο λόγο περισσότερο με τις δηλώσεις που παρουσιάζονταν σε κάθε ερώτηση, είτε είχαν παρατηρήσει στο χώρο εργασίας τους σε μεγαλύτερο, κατά κύριο λόγο, βαθμό ανεπιθύμητα περιστατικά απέναντί τους, εξαιτίας του φύλου τους.

Αναλυτικά, από την ανάλυση του ελέγχου t-test προέκυψε ότι οι γυναίκες εργαζόμενες σε δημόσιους φορείς στην πόλη της Πρέβεζας τείνουν να συμφωνούν περισσότερο συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους με τη δήλωση ότι έχουν λιγότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης στον φορέα απασχόλησής τους σε σχέση με τους άνδρες. Επιπλέον, πιστεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες ότι η απόδοση των γυναικών στην εργασία τους αξιολογείται με άδικο τρόπο σε σύγκριση με αυτή των ανδρών και ότι οι άνδρες εργαζόμενοι απολαμβάνουν περισσότερη στήριξη και εμπιστοσύνη από τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται σε σύγκριση με τις γυναίκες εργαζόμενες. Στο ίδιο πλαίσιο, ισχυρίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες ότι η εργασιακή ζωή χαρακτηρίζεται από μία αρνητική στάση απέναντι στις γυναίκες. Εκτός των παραπάνω, παρατηρείται ότι στην περίπτωση των γυναικών είναι ελαφρώς ισχυρότερη η πεποίθηση ότι, αφενός οι γυναίκες πρέπει να επιτυγχάνουν περισσότερους στόχους στο αντικείμενο εργασίας τους, προκειμένου να κριθούν άξιες προαγωγής σε σύγκριση με τους άνδρες, αφετέρου ότι οι γυναίκες δεν απολαμβάνουν την απαραίτητη οργανωσιακή στήριξη, ώστε να επιτύχουν την ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής τους ζωής.

Τέλος, προκύπτει ότι οι γυναίκες παρατηρούν σε ελαφρώς μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες συχνότερα περιστατικά ανεπιθύμητων σεξουαλικών χειρονομιών ή σχολίων ή περιστατικά ανεπιθύμητης σωματικής επαφής ή ανεπιθύμητων προτάσεων προς αυτές στον εργασιακό τους χώρο.

Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να τονιστεί ότι παρά το γεγονός πως σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ελέγχου t-test εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ του τρόπου που απάντησαν άνδρες και γυναίκες σε συγκεκριμένες ερωτήσεις, η πολύ μικρή διαφορά που εντοπίζεται μεταξύ των μέσων όρων των απαντήσεων που έδωσαν τα δύο φύλα υποδεικνύει ότι οι απόψεις των εργαζομένων αναφορικά με το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" δεν διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό, λόγω του φύλου τους. Από τη διαφορά που εντοπίζεται μεταξύ των μέσων όρων των απαντήσεων που έδωσαν τα δύο φύλα, εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι περισσότερες θετικές απαντήσεις ως προς την ύπαρξη του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" προέρχονται, κατά κύριο λόγο, από γυναίκες εργαζόμενες.

Τα αποτελέσματα του ελέγχου t-test παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 22 που ακολουθεί:

Πίνακας 22 - Αποτελέσματα ελέγχου t-test

| | Ερώτηση 1 | | Ερώτηση 3 | | Ερώτηση 4 | | Ερώτηση 5 | | Ερώτηση 7 | | Ερώτηση 8 | | Ερώτηση 9 | |
|----------------------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες |
| Μέσος | 2,472727 | 2,946429 | 2,254545 | 2,866071 | 2,327273 | 3,044643 | 2,327273 | 3,044643 | 2,727273 | 2,75 | 2,454545 | 2,910714 | 3,236364 | 3,339286 |
| Διακύμανση | 1,994613 | 1,907014 | 1,971044 | 1,774694 | 1,779798 | 2,115106 | 1,779798 | 2,115106 | 1,979798 | 1,900901 | 2,06734 | 1,937902 | 1,183838 | 1,451416 |
| Μέγεθος δείγματος | 55 | 112 | 55 | 112 | 55 | 112 | 55 | 112 | 55 | 112 | 55 | 112 | 55 | 112 |
| Διάμεση διακύμανση | 1,935683 | | 1,838954 | | 2,005369 | | 2,005369 | | 1,926722 | | 1,980264 | | 1,363845 | |
| Υποτιθέμενη διαφορά | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|
| μέσων | | | | | | | | | | | | | | |
| Βαθμοί ελευθε- ρίας | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 |
| t | -2,06785 | -2,73881 | -3,07665 | -3,07665 | -0,09944 | -1,96878 | -0,53525 | | | | | | | |
| P(T<=t) μονό- πλευρη | 0,020107 | 0,003422 | 0,001226 | 0,001226 | 0,460454 | 0,025327 | 0,296598 | | | | | | | |
| t κρίσιμο, μονό- πλευρο | 1,654141 | 1,654141 | 1,654141 | 1,654141 | 1,654141 | 1,654141 | 1,654141 | | | | | | | |
| P(T<=t) δίπλευρη | 0,040215 | 0,006844 | 0,002451 | 0,002451 | 0,920908 | 0,050654 | 0,593196 | | | | | | | |
| t κρίσιμο, δίπλευρο | 1,974446 | 1,974446 | 1,974446 | 1,974446 | 1,974446 | 1,974446 | 1,974446 | | | | | | | |
| | Ερώτηση 10 | | Ερώτηση 11 | | Ερώτηση 12 | | Ερώτηση 13 | | Ερώτηση 14 | | Ερώτηση 16 | | Ερώτηση 18 | |
| | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες |
| Μέσος | 2,290909 | 2,651786 | 2,418182 | 3,107143 | 2,236364 | 2,544643 | 2,763636 | 3,214286 | 0,618182 | 0,508929 | 1,563636 | 2,008929 | 1,4 | 1,794643 |
| Διακύ- μανση | 1,765657 | 1,616393 | 2,210774 | 2,222651 | 1,776431 | 2,016007 | 1,998653 | 1,647362 | 0,240404 | 0,252172 | 0,806061 | 1,486406 | 0,503704 | 1,245737 |
| Μέγεθος δείγματος | 55 | 112 | 55 | 112 | 55 | 112 | 55 | 112 | 55 | 112 | 55 | 112 | 55 | 112 |

| | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Διάμεση διακύ- μανση | 1,665243 | 2,218764 | 1,9376 | 1,76233 | 0,248321 | 1,263748 | 1,00289 |
| Υποτιθέ- μενη διαφορά μέσων | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Βαθμοί ελευθε- ρίας | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 |
| t | -1,69845 | -2,80913 | -1,34507 | -2,06171 | 1,331558 | -2,40573 | -2,39337 |
| P(T<=t) μονό- πλευρη | 0,045654 | 0,002784 | 0,090225 | 0,020402 | 0,092421 | 0,008623 | 0,008909 |
| t κρίσιμο, μονό- πλευρο | 1,654141 | 1,654141 | 1,654141 | 1,654141 | 1,654141 | 1,654141 | 1,654141 |
| P(T<=t) δίπλευρη | 0,091308 | 0,005568 | 0,180449 | 0,040804 | 0,184842 | 0,017246 | 0,017817 |
| t κρίσιμο, δίπλευρο | 1,974446 | 1,974446 | 1,974446 | 1,974446 | 1,974446 | 1,974446 | 1,974446 |

(Πηγή: Ίδια επεξεργασία)



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

6. Συμπεράσματα

6.1 Συζήτηση των αποτελεσμάτων

Κύριος στόχος της παρούσας εργασίας ήταν η διερεύνηση του βαθμού στον οποίο υφίσταται το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα, ενώ επιμέρους στόχοι της ήταν: (i) η μελέτη της κατάστασης που επικρατεί σήμερα στην Ελλάδα αναφορικά με την εργασιακή απασχόληση των γυναικών και τις παρεχόμενες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης σε αυτές, καθώς και (ii) ο εντοπισμός τυχόν διαφορών μεταξύ των απόψεων των δύο φύλων αναφορικά με το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" στα πλαίσια της απασχόλησης στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Για τον σκοπό της εργασίας πραγματοποιήθηκε έρευνα μέσω της διανομής δομημένου ερωτηματολογίου σε εργαζόμενους στους δημόσιους φορείς στην πόλη της Πρέβεζας, ενώ κατόπιν πραγματοποιήθηκε η συλλογή και η στατιστική επεξεργασία των ποσοτικών δεδομένων. Προκειμένου να διασφαλιστεί η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας, η ανάπτυξη του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε για τους σκοπούς της τελευταίας, στηρίχθηκε σε αντίστοιχα ερευνητικά εργαλεία, τα οποία είχαν χρησιμοποιηθεί παλαιότερα σε παρόμοιες μελέτες.

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά εκατόν εξήντα επτά (167) εργαζόμενοι σε δημόσιους φορείς στην πόλη της Πρέβεζας, οι οποίοι αντιπροσώπευαν και τα δύο φύλα και οι οποίοι έφεραν διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά, ως προς το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, την οικογενειακή κατάσταση, το ετήσιο εισόδημα και την ηλικία τους. Με αυτόν τον τρόπο διασφαλίστηκε η, στο μέτρο του δυνατού, υψηλότερη αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος.

Από την ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν, προέκυψαν ιδιαίτερα χρήσιμα και ενδιαφέροντα συμπεράσματα αναφορικά με την ύπαρξη του φαινομένου της "γυάλινης οροφής", στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Πιο αναλυτικά, προέκυψε ότι το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" υφίσταται σε μικρό μόνο βαθμό στους φορείς και οργανισμούς του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα. Όπως χαρακτηριστικά δήλωσαν οι συμμετέχοντες και οι συμμετέχουσες στην έρευνα, οι γυναίκες εργαζόμενες στον ελληνικό δημόσιο τομέα δεν έχουν λιγότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης στο φορέα απασχόλησής



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

τους συγκριτικά με τους άνδρες, ενώ η απόδοσή τους στην εργασία δεν αξιολογείται με άδικο τρόπο σε σύγκριση με τον αντίστοιχο τρόπο αξιολόγησης της απόδοσης των ανδρών. Συνολικά, η εργασιακή ζωή στον ελληνικό δημόσιο τομέα δεν χαρακτηρίζεται από μία αρνητική στάση απέναντι στις γυναίκες. Οι τελευταίες απολαμβάνουν την ίδια, κατά κύριο λόγο, οργανωσιακή στήριξη και εμπιστοσύνη που απολαμβάνουν οι άνδρες συναδέλφοί τους και δεν δυσκολεύονται περισσότερο από αυτούς να είναι ο εαυτός τους στη δουλειά. Από την διεξαχθείσα έρευνα και την επεξεργασία και ανάλυση των αποτελεσμάτων αυτής, προκύπτει ότι αντίστοιχα είναι και τα επίπεδα της εργασιακής ασφάλειας που απολαμβάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες που εργάζονται στον ελληνικό δημόσιο τομέα, με τη συνεισφορά των γυναικών στην εργασία να αντιμετωπίζεται από τους άνδρες συναδέλφους τους με παρόμοιο τρόπο με εκείνο που αντιμετωπίζονται και οι άνδρες εργαζόμενοι. Περαιτέρω, οι ερωτώμενοι δήλωσαν ότι οι γυναίκες δεν χρειάζεται να επιτυγχάνουν περισσότερους στόχους στο αντικείμενο εργασία τους, προκειμένου να κριθούν άξιες προαγωγής σε σύγκριση με τους άνδρες και ότι είναι εξίσου διεκδικητικές με τους άνδρες συναδέλφους τους όσον αφορά στην επιβράβευσή τους, την προαγωγή τους και άλλες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Επιπλέον, άνδρες και γυναίκες που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα συμφώνησαν, στην πλειοψηφία τους, ότι οι γυναίκες απολαμβάνουν την απαραίτητη στήριξη, ώστε να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής τους ζωής. Τέλος, η πλειοψηφία των εκπροσώπων και των δύο φύλων χαρακτήρισαν ως ιδιαίτερα χαμηλό τον βαθμό στον οποίο παρατηρούνται, είτε περιστατικά ανεπιθύμητων σεξουαλικών χειρονομιών ή σχολίων προς τις γυναίκες εργαζόμενες, είτε περιστατικά ανεπιθύμητης σωματικής επαφής ή ανεπιθύμητων προτάσεων απέναντι σε γυναίκες στο χώρο εργασίας τους.

Έπειτα από την ανάλυση συχνοτήτων, η οποία πραγματοποιήθηκε για το σύνολο των ερωτήσεων της πρώτης ενότητας του ερωτηματολογίου, εφαρμόστηκε έλεγχος t-test, μόνο για τις ερωτήσεις που απαντήθηκαν από εκπροσώπους και των δύο φύλων, με σκοπό να εντοπιστούν πιθανές διαφορές στον τρόπο απάντησης που θα μπορούσαν να οφείλονται στο φύλο του κάθε ερωτώμενου. Τα αποτελέσματα του ελέγχου t-test κατέδειξαν ότι το φύλο των ερωτώμενων επηρέασε τον τρόπο με τον οποίο αυτοί απάντησαν, αλλά μόνο σε συγκεκριμένες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Επιπλέον, αν και εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των απαντήσεων των δύο



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

φύλων σε συγκεκριμένες ερωτήσεις, οι μέσοι όροι των απαντήσεων που επιλέχθηκαν από τους άνδρες και τις γυναίκες δεν διέφεραν σημαντικά μεταξύ τους, με τον μέσο όρο των απαντήσεων των γυναικών να είναι ελαφρώς υψηλότερος από τον αντίστοιχο στις απαντήσεις των ανδρών.

Προκύπτει, λοιπόν, βάσει των παραπάνω, ότι οι απόψεις των ανδρών και των γυναικών που εργάζονται στον ελληνικό δημόσιο τομέα συμφωνούν, κατά κύριο λόγο, πως η ύπαρξη του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" σε αυτόν είναι περιορισμένη. Σε κάποιες περιπτώσεις όμως, εκφράζονται απόψεις που ανήκουν στη μειοψηφία και συνηγορούν υπέρ της εντονότερης ύπαρξης του εξεταζόμενου από την παρούσα εργασία φαινομένου, ενώ, επίσης, παρατηρείται ότι απόψεις αυτές ανήκουν, κυρίως, σε γυναίκες εργαζόμενες.

6.2 Σύνδεση των αποτελεσμάτων με τη βιβλιογραφία

Όσον αφορά στη σύνδεση των αποτελεσμάτων που διαπιστώθηκαν με την διεξαχθείσα έρευνα για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας με εκείνα από αντίστοιχες προγενέστερες μελέτες στα πλαίσια της διεθνούς βιβλιογραφίας, προκύπτει ότι τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας απορρίπτουν τα ευρήματα των περισσότερων προγενέστερων μελετών, ενώ επιβεβαιώνουν ορισμένα μόνο από αυτά.

Πιο αναλυτικά, η παρούσα εργασία απορρίπτει τα συμπεράσματα από την έρευνα που διεξήγαγαν οι Omran *et al.* (2015), σύμφωνα με τους οποίους οι γυναίκες εργαζόμενες δεν είναι κατάλληλες για ανώτερες διοικητικά θέσεις εργασίας, καθότι είναι ιδιαίτερα συναισθηματικές και δεν διαθέτουν την απαιτούμενη επιθετικότητα. Όμως, βάσει των αποτελεσμάτων της παρούσας εργασίας, τόσο οι άνδρες εργαζόμενοι, όσο και οι γυναίκες εργαζόμενες στον ελληνικό δημόσιο τομέα συμφωνούν, στην πλειοψηφία τους, ότι οι γυναίκες είναι εξίσου διεκδικητικές στην εργασία τους συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους. Έτι περαιτέρω, οι Omran *et al.* (2015) υποστηρίζουν ότι οι άνδρες επιδεικνύουν χαμηλά επίπεδα εμπιστοσύνης στις γυναίκες και δεν θεωρούν αξιόλογη τη συμβολή τους στην εργασία, με αποτέλεσμα οι γυναίκες που έχουν αναλάβει το ρόλο διοικητικού στελέχους να αναγκάζονται να αποδεικνύουν συνεχώς

τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους. Παρόλα αυτά, ακόμη και το εν λόγω συμπέρασμα των παραπάνω συγγραφέων (Omran *et al.*, 2015) απορρίπτεται από τα ερευνητικά ευρήματα της παρούσας εργασίας, αφού προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι, είτε άνδρες, είτε γυναίκες, δεν αντιμετωπίζουν με διαφορετικό τρόπο τη συνεισφορά των γυναικών στην εργασία.

Εκτός των παραπάνω, τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας έρχονται σε διάσταση με τα συμπεράσματα των Macarie and Moldovan (2014), όπως και με τα συμπεράσματα των Valikhani Dehaghani *et al.* (2013). Οι πρώτοι (Macarie and Moldovan, 2014) ενίσχυσαν, μέσω της έρευνάς τους, την ύπαρξη του φαινομένου της "γυάλινης οροφής", καθώς απέδειξαν ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται συστηματικά ως πιθανές υποψήφιες ανάληψης θέσεων ευθύνης και λήψης αποφάσεων, ενώ το ποσοστό των εκλεγμένων διοικητικών υπαλλήλων θηλυκού γένους είναι σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών. Επιπλέον, παρατήρησαν την ύπαρξη του φαινομένου στους διορισμένους διοικητικούς υπαλλήλους σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε εθνικό επίπεδο, όπως είναι τα υπουργεία και τα εξαρτώμενα ιδρύματα, δηλαδή στον δημόσιο τομέα (Macarie and Moldovan, 2014). Ομοίως, οι Valikhani Dehaghani *et al.* (2013), οι οποίοι επίσης μελέτησαν την περίπτωση του δημόσιου τομέα, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι: (i) οι γυναίκες είναι συναισθηματικές και δεν είναι ικανές να εκτελέσουν το είδος της εργασίας που πρέπει να γίνει εκτός της οικογένειας και (ii) παρατηρείται έλλειψη ίσων ευκαιριών απασχόλησης για τους άνδρες και τις γυναίκες. Το συμπέρασμα αυτό των Valikhani Dehaghani *et al.* (2013) δεν επιβεβαιώνεται από τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας, η οποία υποστηρίζει ότι δεν υφίσταται, σε έντονο βαθμό τουλάχιστον, το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" στον ελληνικό δημόσιο τομέα.

Αντιστοίχως, τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας έρχονται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της μελέτης της Gibelman (2000). Η προαναφερθείσα ερευνήτρια αναγνώρισε την ύπαρξη του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" και μάλιστα υποστήριξε ότι η εκπροσώπηση των ανδρών στη διοίκηση του οργανισμού, ιδιαίτερα στα ανώτερα διοικητικά στρώματα, είναι δυσανάλογη και ότι οι άνδρες λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς από τις γυναίκες σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας ενός οργανισμού (Gibelman, 2000).



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Από την άλλη πλευρά, η παρούσα εργασία επιβεβαιώνει τα συμπεράσματα των Vassakis *et al.* (2018), οι οποίοι στην μελέτη τους έθεσαν το ερώτημα κατά πόσο το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" υφίσταται, καθότι υφίσταται συμφωνία μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με την αντιλαμβανόμενη από αυτούς προσωπικότητα των διοικητικών στελεχών, η οποία κατ' αυτούς, συνίσταται, τόσο σε πρακτικά ή ανδρικά χαρακτηριστικά, όσο και σε κοινά ή θηλυκά χαρακτηριστικά. Επιπλέον, επιβεβαιώνονται τα αποτελέσματα της έρευνας των Rishani *et al.* (2015), οι οποίοι εντόπισαν ότι οι γυναίκες θεωρούν πως οι ίδιες αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη σε ποσοστό μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των ερωτηθέντων ανδρών. Από την ανάλυση του ελέγχου t-test που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της εργασίας, προέκυψε ότι ο μέσος όρος των απαντήσεων των γυναικών ήταν υψηλότερος από των ανδρών, γεγονός που υποδεικνύει ότι οι γυναίκες ήταν περισσότερο σύμφωνες με δηλώσεις που υποστήριζαν την ύπαρξη εμποδίων για αυτές στο χώρο εργασίας τους.

Τέλος, η παρούσα εργασία επιβεβαιώνει, εν μέρει, τα συμπεράσματα των Eagly and Carli (2007), οι οποίοι υποστήριξαν ότι το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" δεν υφίσταται. Η παρούσα εργασία εντόπισε ότι το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" στον ελληνικό δημόσιο τομέα υφίσταται σε μικρό βαθμό, δεδομένου ότι υπήρξαν δηλώσεις ερωτώμενων, κυρίως γυναικών, που συνηγορούσαν υπέρ της ύπαρξης του φαινομένου αυτού στο χώρο εργασίας τους.

6.3 Θεωρητικές και πρακτικές επιπτώσεις

Οι θεωρητικές επιπτώσεις της εργασίας προέρχονται από το συμπέρασμα ότι το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" δεν υφίσταται ή υφίσταται σε μικρό μόνο βαθμό στην περίπτωση του ελληνικού δημόσιου τομέα. Όπως προκύπτει, άνδρες και γυναίκες που εργάζονται σε φορείς του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, συμφωνούν στην πλειοψηφία τους με το γεγονός ότι οι εκπρόσωποι και των δύο φύλων αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο στα πλαίσια της εργασίας τους απολαμβάνοντας τις ίδιες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και βιώνοντας την ίδια αντιμετώπιση και στάση των προϊσταμένων τους ή των συναδέλφων τους. Μάλιστα, προέκυψε ότι οι απόψεις

ανδρών και γυναικών ως προς την περιορισμένη ύπαρξη του φαινομένου δεν αποκλίνουν σημαντικά μεταξύ τους, με τις γυναίκες εργαζόμενες να εκφράζονται ελαφρώς περισσότερο υπέρ της ύπαρξης του φαινομένου στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Βάσει των παραπάνω, προκύπτει ότι η περίπτωση του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα δεν επιβεβαιώνει τα στερεότυπα των φύλων που εντοπίζουν άλλοι συγγραφείς στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα άλλων χωρών. Ακόμη, η περίπτωση του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα επιβεβαιώνει, σε μικρό βαθμό, ότι οι γυναίκες εργαζόμενες είναι αυτές που εντοπίζουν διαφορές αναφορικά με τη στάση των εργοδοτών και των ανδρών συναδέλφων τους απέναντί τους.

Στο ίδιο πλαίσιο, οι πρακτικές επιπτώσεις της εργασίας προκύπτουν και από το συμπέρασμα ότι το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" δεν υφίσταται ή υφίσταται σε μικρό βαθμό στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Το γεγονός αυτό υποδεικνύει ότι τα διοικητικά στελέχη των φορέων του δημοσίου τομέα, καθώς και τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού των αντίστοιχων φορέων, εφόσον αυτά υπάρχουν, εφαρμόζουν πολιτικές και πρακτικές διαχείρισης των υφισταμένων τους, οι οποίες αξιολογούνται από τους τελευταίους ως δίκαιες αναφορικά με τη στάση τους απέναντι στα δύο φύλα. Προκύπτει, επίσης, ότι οι προϊστάμενοι και τα διοικητικά στελέχη των φορέων του δημοσίου τομέα θα πρέπει να εξακολουθήσουν να εφαρμόζουν τις υφιστάμενες πολιτικές και διαδικασίες, έχοντας ως δεδομένο ότι οι τελευταίες συμβάλλουν στη διατήρηση του ερευνώμενου φαινομένου σε χαμηλά επίπεδα. Παρόλα αυτά, θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην αντιμετώπιση μεμονωμένων, πιθανώς, περιπτώσεων εκδήλωσης του φαινομένου αυτού, προκειμένου τέτοια φαινόμενα να εξαλειφθούν πλήρως.

6.4 Περιορισμοί και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Ένας από τους κυριότερους περιορισμούς της παρούσας εργασίας αφορά στο μέγεθος και στη σύνθεση του δείγματος της έρευνας. Συγκεκριμένα, λόγω περιορισμένων πόρων και χρόνου, η έρευνα διεξήχθη μεταξύ εργαζομένων σε δημόσιους φορείς στην πόλη της Πρέβεζας. Το υψηλό ποσοστό ανταπόκρισης των ερωτώμενων, καθώς και το γεγονός ότι οι τελευταίοι αντιπροσώπευαν διάφορα δημογραφικά προφίλ, ως προς το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, την οικογενειακή κατάσταση και το



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

ετήσιο εισόδημά τους, συνέβαλαν στη διασφάλιση της εγκυρότητας των δεδομένων και κατ' επέκταση στην εξάλειψη οποιασδήποτε αμφιβολίας αναφορικά με την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας. Σε κάθε περίπτωση όμως, προτείνεται η διεξαγωγή μίας αντίστοιχης έρευνας σε δημόσιους φορείς άλλων γεωγραφικών περιοχών της Ελλάδας, προκειμένου να εντοπιστεί ο βαθμός στον οποίο τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας μπορούν να γενικευθούν με μεγαλύτερη ασφάλεια στο σύνολο του πληθυσμού.

Περαιτέρω, προτείνεται η διεξαγωγή αντίστοιχης έρευνας και σε φορείς του δημοσίου τομέα χωρών του εξωτερικού. Με τον τρόπο αυτό θα καταστεί δυνατή η εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με τον βαθμό στον οποίο οι διαφορές που εντοπίζονται στη νοοτροπία και την κουλτούρα διαφορετικών κρατών, επηρεάζουν το γεγονός της ύπαρξης του φαινομένου της "γυάλινης οροφής", αλλά και των διαφορών μεταξύ των απόψεων γυναικών και ανδρών εργαζομένων.

Τέλος, προτείνεται η διεξαγωγή αντίστοιχης έρευνας με δείγμα που θα αποτελείται από εργαζόμενους, τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Δεδομένης της επικρατούσας αντίληψης αναφορικά με τον ελληνικό δημόσιο τομέα, σύμφωνα με την οποία: (i) η απόδοση των εργαζομένων και των φορέων είναι χαμηλή με αποτέλεσμα να είναι χαμηλές και οι απαιτήσεις των διοικητικών στελεχών από τους εργαζόμενους και (ii) δεν πραγματοποιείται αξιολόγηση των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, αναμένεται ότι θα έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, τόσο η μελέτη του βαθμού στον οποίο υφίσταται το φαινόμενο αυτό στον ιδιωτικό τομέα, όσο και κατά πόσο διαφέρουν οι απόψεις των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα ως προς την ύπαρξη του φαινομένου, αλλά και η μελέτη των διαφορών που εντοπίζονται μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και των εργαζομένων του δημοσίου τομέα αναφορικά με το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής".



Ανδριάνα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσσες

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2018). Η Απασχόληση των Γυναικών. Γυναίκες και Συνδικάτα. *Ενημέρωση*, 241, [ηλεκτρονικό], διαθέσιμο σε: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2018/07/3.-MAIOS-IOYNIOS.pdf>

Ξενόγλωσσες

Acar, F. (2015). Gender Differences in Promotions to Top Level Management Positions: An Examination of Glass Cliff in the IT Sector. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 210, 223-230

Acker, J. (2009). From Glass Ceiling To Inequality Regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2), 199-217

Akpinar, C. (2012). Career Barriers for Women Executives and the Glass Ceiling Syndrome: The Case Study Comparison between French and Turkish Women Executives. *2nd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management*, Oct 2012, Istanbul, Turkey, 11

Appelbaum, S., Audet, L. and Miller, J. (2003). Gender And Leadership? Leadership And Gender? A Journey Through The Landscape Of Theories. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 43-51

Auster, E. (1993). Demystifying the GC: Organizational and Interpersonal Dynamics of Gender Bias. *Business and the Contemporary World*, 5, 47-68

Baerts, A., Deschacht, N. and Guerry, M. (2011). The Role of the Partner in Promotions to Top Positions in Belgium. *European Sociological Review*, 27(5), 654-668

Bartol, K., Martin, D. and Kromkowski, J. (2003). Leadership and the Glass Ceiling: Gender and Ethnic Group Influences on Leader Behaviors at Middle and Executive Managerial Levels. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(3), 8-20



Ανδριάνα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

- Basow, S. (2013). Women In Management: Does Manager Equal Male? *Women and Management: Global Issues and Promising Situations*, Praeger (CA), 3-17
- Baxter, J. and Wright, E. (2000). The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden and Australia. *Gender and Society*, 14(2), 275-294
- Beck, D. and Davis, E. (2005). The Glass Ceiling: Smashed Or Still Holding Strong? Why Are Women Still Rarely In The Top Jobs? *Human Resource Management International Digest*, 14(3), 19-21
- Bergman, B. and Hallberg, L. (2002). Women in a Male-Dominated Industry: Factor Analysis of a Women Workplace Culture Questionnaire Based on a Grounded Theory Model. *Sex Roles*, 46(9/10), 311-322
- Block, R. and Crawford, K. (2013). Gender Stereotypes of Leadership Behaviors: Social Metacognitive Evidence. *Psychology & Social Behavior Research*, 1(1), 9-17
- Bombuwela, P. and Chamaru, A. (2013). Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka. *Journal of Competitiveness*, 5(2), 3-19
- Broadbridge, A. and Hearn, J. (2008). Gender And Management: New Directions In Research And Continuing Patterns In Practice. *British Journal of Management*, 19(1), 38-49
- Chao, E. and Utgoff, K. (2004). *Women in the Labor Force: A Databook (Report N. 973)*. Washington, DC: Department of Labor
- Choi, S. and Park, C. (2014). Glass Ceiling In Korean Civil Service: Analyzing Barriers To Women's Career Advancement In The Korean Government. *Public Personnel Management*, 43(1), 118-139
- Cohen, L., Broschak, J. and Haveman, H. (1998). And Then There Were More? The Effect of Organizational Sex Composition on the Hiring and Promotion of Managers. *American Sociological Review*, 63(5), 711-727



Ανδριάνα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

- Cooper Jackson, J. (2001). Women Middle Manager's Perception of the Glass Ceiling. *Women in Management Review*, 16(1), 30-41
- Cotter, D., Hermsen, J., Ovadia, S. and Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681
- Cox, T. (1994). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler, Publishers, Inc
- Dezsö, C. and Ross, D. (2012). Does Female Representation In Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1072-1089
- DiMaggio, P. and Powell, W. (1991). Introduction. In W.W. powell & P.J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (pp.1-38). Chicago, IL: The University of Chicago Press
- Ding, D. and Charoenwong, C. (2013). Stock Market Reaction When Listed Companies In Singapore Appoint Female Directors. *International Journal of Management*, 30(1), 285-300
- Eagly, A. and Carli, L. (2007). Leadership for the Common Good. Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders. *Harvard Business Review*, 85, 62-71
- Eddy, S. and Sears, G. (2017). The Glass Ceiling In Context: The Influence Of CEO Gender, Recruitment Practices And Firm Internationalisation On The Representation Of Women In Management. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 133-151
- Elliott, J. and Smith, R. (2004). Race, Gender and Workplace Power. *American Sociological Review*, 69(3), 365-386
- Eurofound, (2018). *Women in Management: Underrepresented and Overstretched?* Publications Office of the European Union, Luxembourg, [online], available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18018en.pdf



Ανδριάνα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

European Commission, (2016). *Gender Balance on Corporate Boards. Europe is Cracking the Glass Ceiling*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Commission, (2018). *2018 Report On Equality Between Women And Men In The EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings about Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219-245

Frankforter, S. (1996). The Progression of Women Beyond the Glass Ceiling. *Journal of Social Behavior and Personality*, 11, 121-132

Garland, S. (1991). Throwing Stones at the GC. *Business Week*, 29

Ghuri, P. and Gronhaug, K. (2005). *Research Methods in Business Studies: A Practical Guide*. (3rd ed.). New York: Financial Times Prentice Hall

Gibelman, M. (2000). The NonProfit Sector and Gender Discrimination. A Preliminary Investigation into the Glass Ceiling. *Nonprofit Management and Leadership*, 10(3), 251-269

Glass, C. and Cook, A. (2016). Leading At The Top: Understanding Women's Challenges Above The Glass Ceiling. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 51-63

Holloway, I. (1997). *Basic Concepts for Qualitative Research*. (eds.) Oxford: Blackwell Science

Hoobler, J., Wayne, S. and Lemmon, G. (2009). Bosses' Perceptions Of Family-work Conflict And Women's Promotability: Glass Ceiling Effects. *Academy of Management Journal*, 52(5), 939-957

Hoobler, J., Masterson, C., Nkomo, S. and Michel, E. (2018). The Business Case For Women Leaders: Meta-analysis, Research Critique, And Path Forward. *Journal of Management*, 44(6), 2473-2499

Hultin, M. (2003). Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation. *Work and Occupations*, 30(1), 30-61



Ανδριάνα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Hymowitz, C. and Schellhardt, T. (1986). The Corporate Woman: A Special Report. *The Wall Street Journal*, Section 4, 1D-24D

I.L.O., (2015). Women In Business And Management: Gaining Momentum. *International Labor Organization* [online] Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_334882/lang--en/index.htm

Isotita.gr, (2018). Population in Greece - Remarks About Gender. *Ministry of Interior General Secretariat for Gender Equality* [online] Available at: <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2018/02/Observatory-15th-e-bulletin-Population-in-Greece-%E2%80%93-Remarks-about-gender.pdf>

Jackson, J. and O'Callaghan, E. (2009). What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *Research in Higher Education*, 50, 460-482

Kanter, R. (1977). *Men and Women of the Corporation*. (eds.), New York: Basic Books

Kiaye, E. and Singh, M. (2013). The Glass Ceiling: A Perspective Of Women Working In Durban. *Gender in Management: An International Journal*, 28(1), 28-42

Khuong, M. and Chi, N. (2017). Effects of the Corporate Glass Ceiling Factors on Female Employees Organizational Commitment: An Empirical of Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 5(4), 255-263

Kothari, C. (2004). *Research Methodology. Methods and Techniques*. (2nd eds). New Age International Publishers, New Delhi

Laufer, J. (2004). Femmes et Carriers: La Question du Plafond de Verre. *La Revue Francaise de Gestion*, 4(151), 117-127

Lyness, K. and Heilman, M. (2006). When Fit is Fundamental: Performance Evaluations and Promotions of Upper-Level Female and Male Managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777-785



Ανδριάνα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Macarie, F. and Moldovan, O. (2014). The Glass Ceiling in the Public Sector: A Case Study Regarding Romanian Elected and Appointed Officials. *Managerial Challenges of the Contemporary Society*, 7(2), 10-16

Malcolm, W. and Vogt, P. (2011). *The SAGE Handbook of Innovation in Social Research Methods*. (1st eds.). SAGE Publications Ltd

Maume, D. (2004). Is The Glass Ceiling a Unique Form of Inequality? Evidence from A Random-Effects Model of Managerial Attainment. *Work and Occupations*, 31(2), 250-274

Morrison, A. and Von Glinow, M. (1990). Women and Minorities in Management. *American Psychologist*, 45(2), 200-208

Morrison, A., White, R., Velsor, E. and The Center for Creative Leadership (1987). *Breaking the GC: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley

Ogilvie, D. and Jones, K. (1996). *African American Women Executives' Communications Strategies: Using the Power of the Word to Break through Concrete Ceilings*. Paper presented at the 18th Annual National Black MBA Association, Inc. National Conference, New Orleans, Louisiana

Ohlott, P., Ruderman, M. and McCauley, C. (1994). Gender Differences in Managers' Developmental Job Experiences. *The Academy of Management Journal*, 37(1), 46-67

Omran, M., Alizadeh, H. and Esmaeeli, B. (2015). The Analysis of Glass Ceiling Phenomenon in the Promotion of Women's Abilities in Organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 315-323

Padavic, I. and Reskin, B. (2002). *Men and Women at Work*. (eds.), Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press

Petraki-Kottis, A. and Ventoura-Neokosmidis, Z. (2011). Women In Management In Greece. In: M. Davidson and R. Burke (eds), *Women in Management Worldwide: Progress and Prospects*, 2nd ed., pp. 39-54. Gower Publishing Limited, Farnham



Ανδριάνα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

- Powell, G. (1988). *Men and Women of the Organization*. (eds.), Newbury Park, CA: Sage
- Powell, G. and Butterfield, D. (1994). Investigating the Glass Ceiling Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management. *The Academy of Management Journal*, 37(1), 68-86
- Powell, G. and Butterfield, D. (2015). The Glass Ceiling: What Have We Learned 20 Years On? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(4), 306-326
- Riger, S. and Galligan, P. (1980). An Exploration of Competing Paradigms. *American Psychologist*, 35, 902-910
- Rishani, M., Mallah, M., Houssami, S. and Ismail, H. (2015). Lebanese Perceptions of the Glass Ceiling. *Equality, Diversity and Inclusion*, 34(8), 678-691
- Ross-Smith, A. and Huppertz, K. (2010). Management, Women And Gender Capital. *Gender, Work & Organization*, 17(5), 547-566
- Ryan, M. and Haslam, S. (2007). The Glass Cliff: Exploring The Dynamics Surrounding The Appointment Of Women To Precarious Leadership Positions. *Academy of Management Review*, 32(2), 549-572
- Sabharwal, M. (2013). From Glass Ceiling To Glass Cliff: Women In Senior Executive Service. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2), 399-426
- Saleem, S., Rafiq, A. and Yusaf, S. (2017). Investigating The Glass Ceiling Phenomenon: An Empirical Study Of Glass Ceiling's Effects On Selection-promotion And Female Effectiveness. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(3), 297-313
- Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*. (5th eds). Harlow: Pearson Education Limited
- Scandura, T. (1992). *Breaking the GC in the 1990s*. Washington, DC: US Department of Labor Women's Bureau



Ανδριάνα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Schein, V. (2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social Issues*, 57, 675-688

Schneer, J. and Reitman, F. (2002). Managerial Life without A Wife: Family Structure and Managerial Career Success. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 25-38

State of Wisconsin Task Force on the GC Initiative (1993). *Report of the Governor's Task Force on the GC Initiative*. Madison: State of Wisconsin, Wisconsin Women's Council

Suraj-Narayan, G. (2005). Women in Management and Occupational Stress. *Agenda: Empowering Women for Gender Equity*, 65, 83-94

Taleghani, G., Pourezat, A. and Faraji, B. (2009). The Effects of Glass Ceiling on the Decrease of Women's Abilities in Electricity Promotion Organization of Iran. *Public Management Journal*, 1(2), 89-102

Tellis, W. (1997). Application of a Case Study Methodology. *The Qualitative Report*, 3(3), 1-19.

Tesch, B., Wood, H., Helwing, A. and Nattinger, A. (1995). Promotion of Women Physicians in Academic Medicine: Glass Ceiling or Sticky Floor? *Journal of the American Medical Association*, 273(13), 1022-1025

The Economist (2018). *The Glass-Ceiling Index*. [online], available at: <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/03/08/the-glass-ceiling-index>

Thomas-Hunt, M. and Philips, K. (2004). When What You Know is Not Enough: Expertise and Gender Dynamics in Task Groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1585-1598

Trochim, W. (2006). *The Research Methods Knowledge Base*. (2nd eds), available at <http://www.socialresearchmethods.net/kb/>

U.S. Department of Labor (1991). *A Report on the GC Initiative*. Washington, DC: Government Printing Office



Ανδριάνα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

Valikhani Dehaghani, M., Cholmaghani, G. and Goli, M. (2013). Factors Causing the Glass Ceiling in Public Organizations. *International Journal of Scientific Research in Knowledge*, 1, 106-115

Vassakis, K., Sakka, G. and Lemonakis, C. (2018). Demystification of the Glass Ceiling Phenomenon. Gender Stereotyping and Successful Managers' Personality Traits in Greece. *EuroMed Journal of Business*, 13(1), 2-19

Yap, M. and Konrad, A. (2009). Gender and Racial Differentials in Promotions: Is There a Sticky Floor, a Mid-Level Bottleneck, or A Glass Ceiling? *Departement des Relations Industrielles, Universite Laval*, 64(4), 593-619

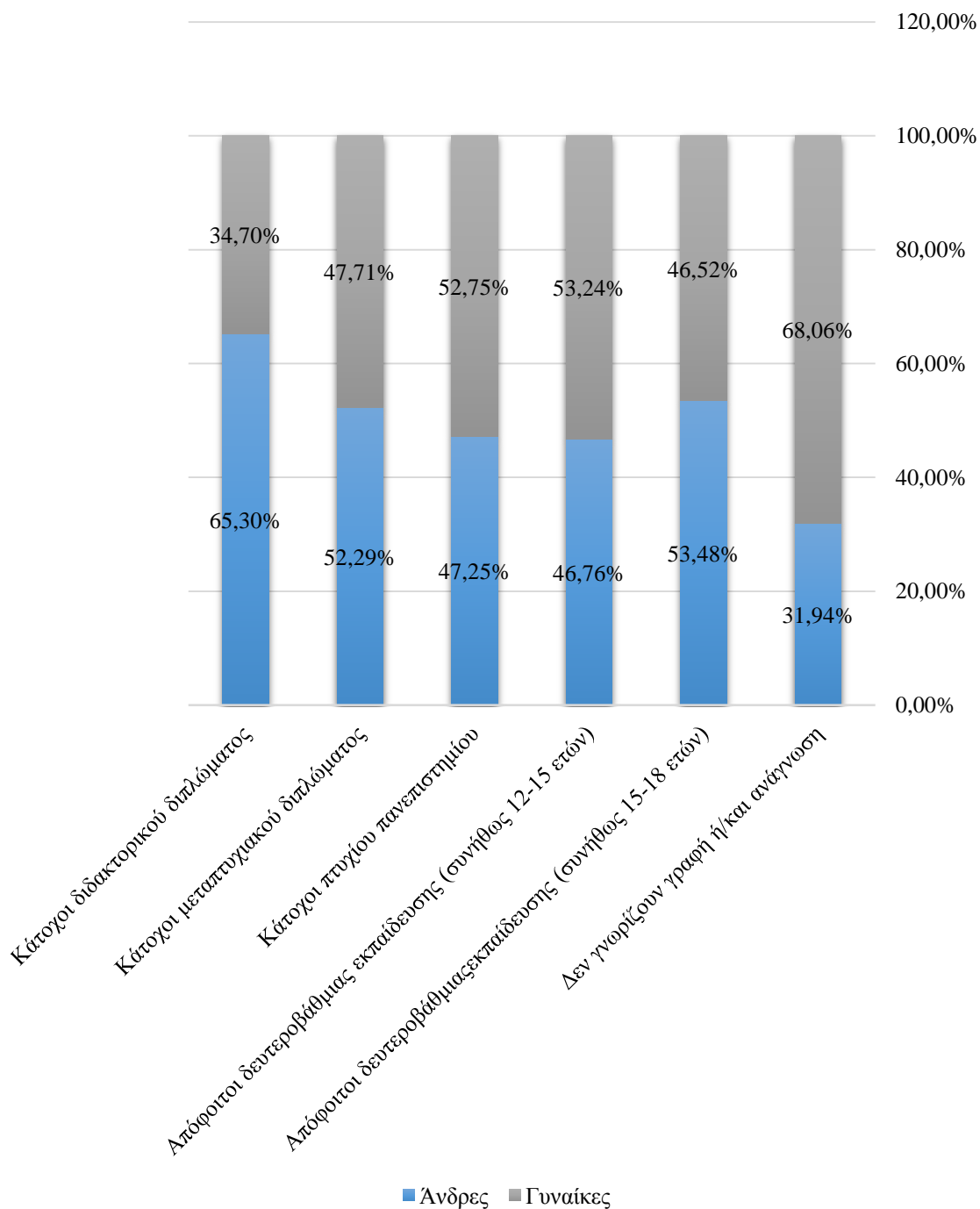
Yazdani, H., Roshanzade, M. and Seyed-Javadin, S. (2007). Presentation and Explanation of A Model for the Analysis of Causal Relationship between Women's Self-Concept, Perception of Glass Ceiling and Glass Ceiling. *Scientific Research Journal of Women*, 2(1), 1-40

Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods* (2nd ed.). Newbury Park, CA: SAGE Publications

Yin, R. (2003). *Case Study Research: Design and Methods* (3rd ed.). Newbury Park, CA: SAGE Publications

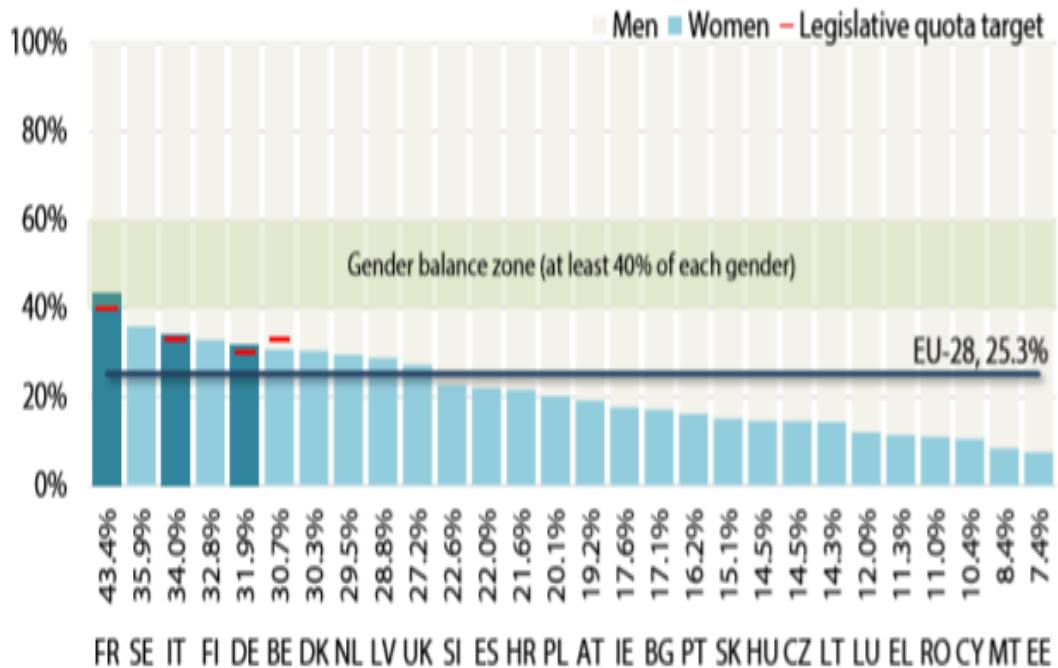
Παράρτημα Α': Σχήματα και εικόνες

Σχήμα 1 - Κατανομή πληθυσμού βάσει εκπαιδευτικού επιπέδου (Ελλάδα, 2011)



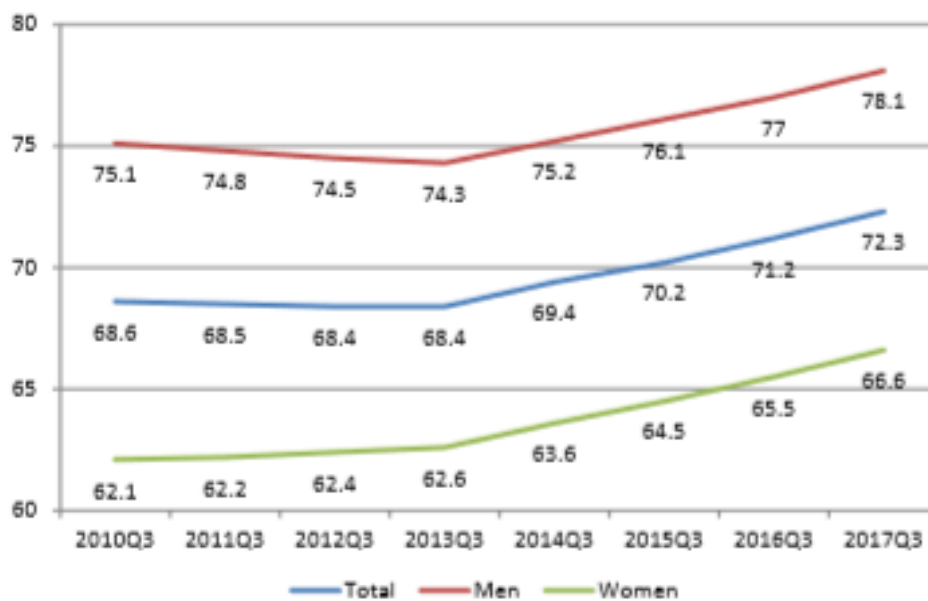
(Πηγή: Isotita.gr, 2018)

Εικόνα 1 - Αντιπροσώπευση γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ε.Ε. (2017)



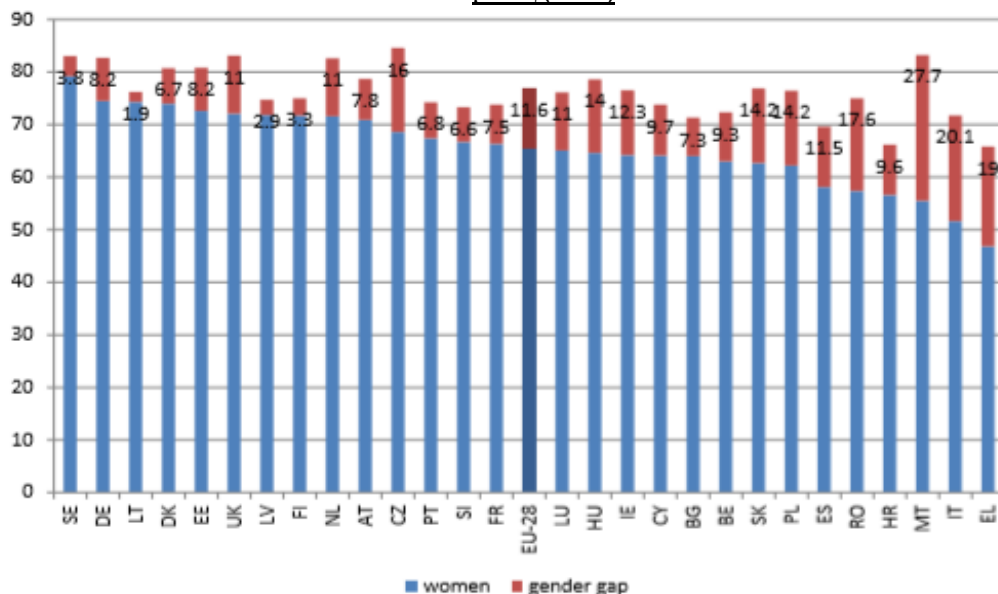
(Πηγή: European Commission, 2018)

Εικόνα 2 - Τάσεις απασχόλησης ανά φύλο, ηλικίας 20-64 ετών, στην Ε.Ε. των 28



(Πηγή: European Commission, 2018)

Εικόνα 3 - Βαθμός απασχόλησης γυναικών και γάσμα μεταξύ φύλων στην απασχόληση, ανά κράτος μέλος (2016)



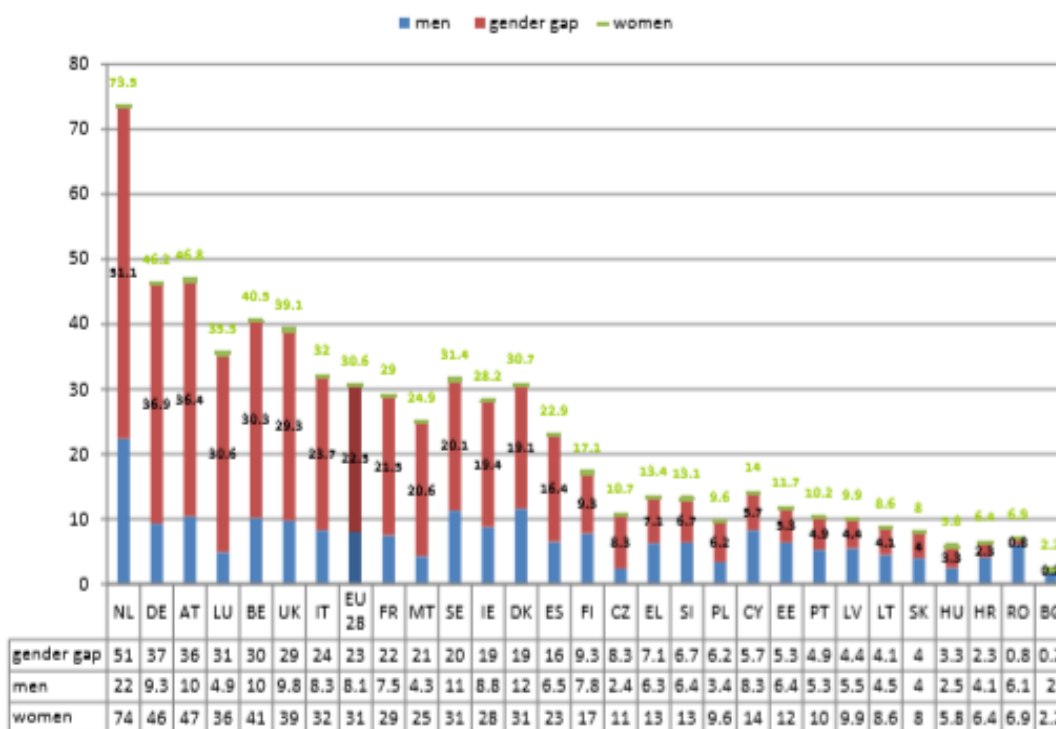
(Πηγή: European Commission, 2018)

Εικόνα 4 - Μέσες καθαρές αμοιβές γυναικών σε διάκριση πλήρους και μερικής απασχόλησης, σε ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα (2010-2017), σε ευρώ, γάσμα αμοιβών

| ΓΥΝΑΙΚΕΣ | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 |
|---------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ | 808,60 | 801,87 | 796,94 | 695,76 | 860,64 | 928,83 | 986,93 | 992,87 |
| ΠΛΗΡΗ | 885,63 | 871,38 | 859,45 | 766,59 | 934,35 | 992,07 | 1037,39 | 1045,26 |
| ΜΕΡΙΚΗ | 391,05 | 389,46 | 398,93 | 404,62 | 391,35 | 447,06 | 471,59 | 472,99 |
| ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ | | | | | | | | |
| ΣΥΝΟΛΟ | 696,49 | 697,49 | 690,00 | 675,53 | 739,73 | 808,00 | 838,47 | 857,70 |
| ΠΛΗΡΗ | 783,31 | 776,59 | 760,51 | 757,31 | 828,67 | 879,13 | 890,08 | 912,22 |
| ΜΕΡΙΚΗ | 378,33 | 389,12 | 392,77 | 352,05 | 387,00 | 440,63 | 464,96 | 461,99 |
| ΕΥΡΥΤΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ | | | | | | | | |
| ΣΥΝΟΛΟ | 1024,36 | 997,60 | 1009,46 | 994,72 | 1057,28 | 1135,14 | 1228,57 | 1218,36 |
| ΠΛΗΡΗ | 1047,27 | 1017,52 | 1022,38 | 1010,22 | 1075,70 | 1159,82 | 1256,09 | 1248,94 |
| ΜΕΡΙΚΗ | 513,31 | 393,63 | 494,73 | 498,68 | 440,37 | 495,00 | 507,21 | 525,58 |
| ΧΑΣΜΑ ΑΜΟΙΒΩΝ | | | | | | | | |
| ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ | 87,05 | 86,87 | 86,52 | 83,68 | 84,21 | 85,77 | 86,29 | 86,65 |
| ΠΛΗΡΗ | 90,98 | 89,81 | 89,33 | 86,77 | 88,04 | 89,02 | 88,82 | 89,72 |
| ΜΕΡΙΚΗ | 94,95 | 90,31 | 91,33 | 94,76 | 85,22 | 92,27 | 84,03 | 82,99 |
| ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ | | | | | | | | |
| ΣΥΝΟΛΟ | 82,72 | 83,27 | 82,52 | 82,36 | 79,52 | 80,96 | 81,04 | 81,99 |
| ΠΛΗΡΗ | 87,32 | 86,69 | 85,76 | 86,50 | 84,63 | 84,60 | 83,72 | 85,43 |
| ΜΕΡΙΚΗ | 93,78 | 91,19 | 92,06 | 95,78 | 84,27 | 93,55 | 87,82 | 84,78 |
| ΕΥΡΥΤΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ | | | | | | | | |
| ΣΥΝΟΛΟ | 91,27 | 89,96 | 91,83 | 92,45 | 89,09 | 91,56 | 90,82 | 90,46 |
| ΠΛΗΡΗ | 93,05 | 91,39 | 92,59 | 92,91 | 89,88 | 93,20 | 92,31 | 92,13 |
| ΜΕΡΙΚΗ | 74,02 | 68,02 | 75,91 | 97,80 | 95,98 | 70,81 | 63,83 | 72,81 |

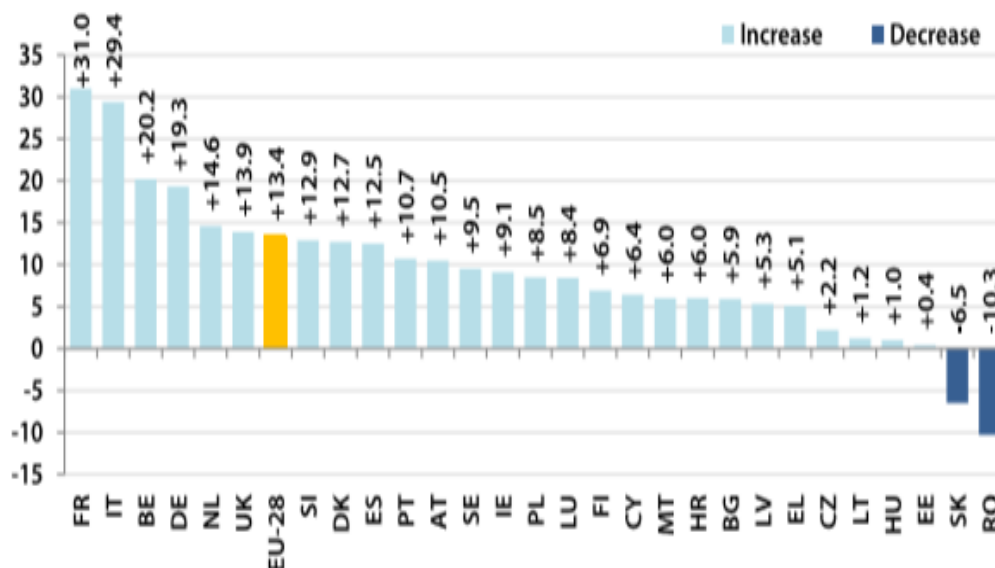
(Πηγή: I.N.E. – Γ.Σ.Ε.Ε., 2018)

Εικόνα 4 - Ποσοστό μερικής απασχόλησης επί της συνολικής απασχόλησης, ανά φύλο, για τις ηλικίες 20 - 64 ετών, ανά κράτος μέλος (2017Q3)



(Πηγή: European Commission, 2018)

Εικόνα 5 - Μεταβολή του ποσοστού εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιριών στην Ε.Ε. (10/2010 - 10/2017)



(Πηγή: European Commission, 2018)

Εικόνα 6 - Σύγκριση των ποσοστών γυναικείας απασχόλησης και εκπροσώπησης των γυναικών σε διοικητικές θέσεις στην ΕΕ (2015)

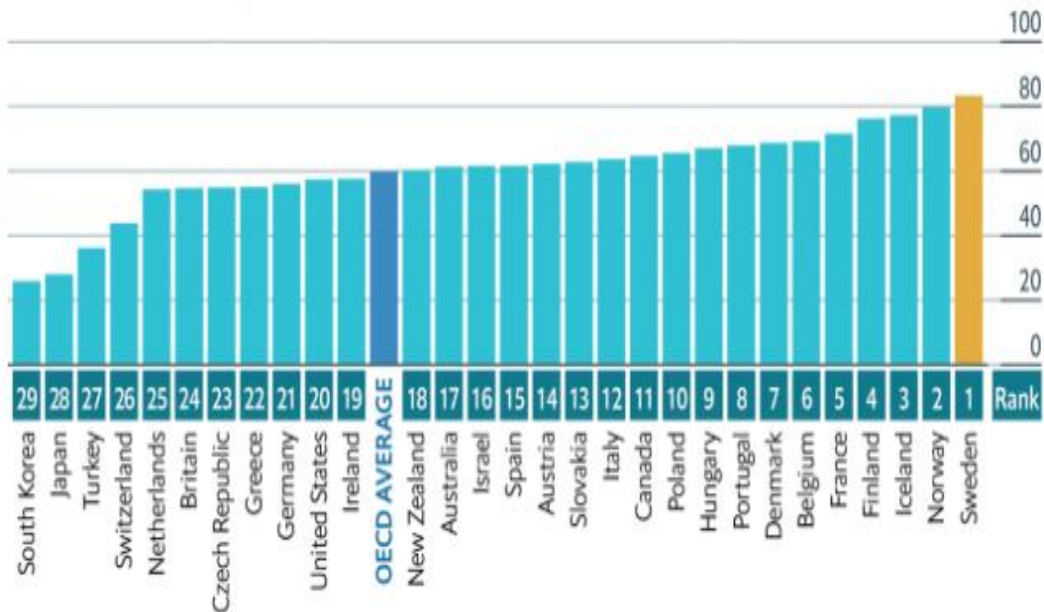


(Πηγή: Eurofound, 2018)

Εικόνα 7 - Δείκτης γυάλινης οροφής (2018)

Glass-ceiling index

Environment for working women, 2018 or latest, 100=best



(Πηγή: The economist, 2018)



Παράρτημα Β': Ερωτηματολόγιο έρευνας

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(Παρακαλώ, επιλέξτε την κατάλληλη απάντηση σε κάθε ερώτηση. Οι ερωτήσεις (2), (6), (15), (17), (19), (20) και (21) θα πρέπει να απαντηθούν μόνο από γυναίκες εργαζόμενες)

Ενότητα Α': Ερωτήσεις που αφορούν στην εργασιακή κουλτούρα έναντι των γυναικών

1. Οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης στον φορέα απασχόλησής τους συγκριτικά με τους άνδρες.

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

2. Αξιολογήστε τις δικές σας ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.

Μηδενικές

Πολύ μεγάλες

1

2

3

4

5

3. Η απόδοση των γυναικών στην εργασία τους αξιολογείται με άδικο τρόπο, σε σύγκριση με αυτή των ανδρών.

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

4. Οι άνδρες εργαζόμενοι απολαμβάνουν περισσότερη οργανωσιακή στήριξη και εμπιστοσύνη, σε σύγκριση με τις γυναίκες εργαζόμενες.

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

5. Γενικότερα, η εργασιακή ζωή χαρακτηρίζεται από μία αρνητική στάση απέναντι στις γυναίκες.

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα



Ανδριάνα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

1

2

3

4

5

6. Στη δική σας περίπτωση, παρατηρείτε αρνητική στάση απέναντι σας από τη διοίκηση και τους προϊσταμένους σας, επειδή είστε γυναίκα;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

7. Είναι περισσότερο δύσκολο για τις γυναίκες, απ' ό,τι για τους άντρες, να είναι ο εαυτός τους στη δουλειά.

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

8. Οι άντρες απολαμβάνουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια, σε σύγκριση με τις γυναίκες.

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

9. Σε τι βαθμό αισθάνεστε ασφάλεια για την εργασιακή σας θέση;

Μηδενικό

Πολύ μεγάλο

1

2

3

4

5

10. Η συνεισφορά των γυναικών στην εργασία αντιμετωπίζεται με διαφορετικό τρόπο από τους άνδρες συναδέλφους τους, δηλαδή, δεν δίνεται η απαραίτητη βαρύτητα στις απόψεις τους, π.χ. σε συσκέψεις.

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

11. Οι γυναίκες πρέπει να επιτυγχάνουν περισσότερους στόχους στο αντικείμενο εργασίας τους, προκειμένου να κριθούν άξιες προαγωγής, εν συγκρίσει με τους άνδρες.

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

1

2

3

4

5

12. Οι γυναίκες είναι λιγότερο διεκδικητικές από τους άνδρες όσον αφορά στην επιβράβευσή τους, την προαγωγή τους και άλλες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

13. Οι γυναίκες δεν απολαμβάνουν την απαραίτητη οργανωσιακή στήριξη, ώστε να επιτύχουν την ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής τους ζωής.

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

14. Πιστεύετε πως ο φορέας εργασίας σας παρέχει στις γυναίκες την απαραίτητη στήριξη, ώστε να μπορούν να εξισορροπήσουν την εργασιακή με την οικογενειακή τους ζωή;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

15. Εσείς λαμβάνετε την απαραίτητη στήριξη από τον σύντροφό σας (εφόσον έχετε), ώστε να επιτύχετε την ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής σας ζωής;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

16. Σε τι βαθμό παρατηρούνται περιστατικά ανεπιθύμητων σεξουαλικών χειρονομιών ή σχολίων ως προς τις γυναίκες εργαζόμενες στον εργασιακό σας χώρο;

Μηδενικό

Πολύ μεγάλο

1

2

3

4

5



17. Εσείς έχετε υπάρξει αποδέκτης τέτοιων χειρονομιών ή σχολίων;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

18. Σε τι βαθμό παρατηρούνται περιστατικά ανεπιθύμητης σωματικής επαφής ή ανεπιθύμητων προτάσεων σε γυναίκες εργαζόμενες στην εργασία σας;

Μηδενικό

Πολύ μεγάλο

1

2

3

4

5

19. Έχει συμβεί κάτι από τα παραπάνω σε εσάς προσωπικά;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

20. Γενικότερα, σε περίπτωση που αντιμετωπίσετε μία δύσκολη κατάσταση, υπάρχει κάποιος στον οποίο μπορείτε να απευθυνθείτε στην εργασία σας;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

21. Έχετε σκεφτεί ποτέ να παραιτηθείτε από την εργασία σας, λόγω προβλημάτων που οφείλονται στη διαφορετική αντιμετώπιση των δύο φύλων;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

Ενότητα Β': Ερωτήσεις που αφορούν στο δημογραφικό προφίλ των ερωτώμενων

22. Ποιο είναι το φύλο σας;

Γυναίκα

Ανδρας

23. Ποια είναι η ηλικία σας;

18 – 25



Ανδριάννα Κορδάμπαλου, «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("glass ceiling" phenomenon) στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»

- 26 – 35
- 36 – 45
- 46 – 60
- > 60 ετών

24. Ποιο είναι το εκπαιδευτικό σας υπόβαθρο;

- Απόφοιτος λυκείου
- Πτυχιούχος Α.Ε.Ι. / Τ.Ε.Ι.
- Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών
- Κάτοχος διδακτορικού τίτλου σπουδών

25. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

- Ελεύθερος, -η χωρίς παιδιά
- Ελεύθερος, -η με παιδιά
- Παντρεμένος, -η χωρίς παιδιά
- Παντρεμένος, -η με παιδιά
- Χήρος, -α

26. Ποιο είναι το ετήσιο εισόδημά σας;

- < € 10.000,00
- € 10.000,01 - € 15.000,00
- € 15.000,01 - € 20.000,00
- € 20.000,01 - € 25.000,00
- > € 25.000,00

Παράρτημα Γ': Πλήθος απαντήσεων ερωτηματολογίου

| ΕΝΟΤΗΤΑ Α' : ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΕΝΑΝΤΙ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ | | | | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|-----|-----|--|
| A/A | ΕΡΩΤΗΣΗ (με κόκκινο χρώμα οι ερωτήσεις που πρέπει να έχουν απαντηθεί ΜΟΝΟ από γυναίκες εργαζόμενες) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ΝΑΙ | ΟΧΙ | |
| 1 | Οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης στον φορέα απασχόλησής τους συγκριτικά με τους άνδρες. (σύνολο 167) | 38 | 45 | 27 | 29 | 28 | | | |
| 2 | Αξιολογήστε τις δικές σας ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. (σύνολο 112) | 13 | 20 | 43 | 27 | 9 | | | |
| 3 | Η απόδοση των γυναικών στην εργασία τους αξιολογείται με άδικο τρόπο, σε σύγκριση με αυτή των ανδρών. (σύνολο 167) | 44 | 38 | 38 | 24 | 23 | | | |
| 4 | Οι άνδρες εργαζόμενοι απολαμβάνουν περισσότερη οργανωσιακή στήριξη & εμπιστοσύνη, σε σύγκριση με τις γυναίκες εργαζόμενες. (σύνολο 167) | 44 | 33 | 30 | 33 | 27 | | | |
| 5 | Γενικότερα η εργασιακή ζωή χαρακτηρίζεται από μια αρνητική στάση απέναντι στις γυναίκες. (σύνολο 167) | 31 | 39 | 41 | 30 | 26 | | | |
| 6 | Στη δική σας περίπτωση, παρατηρείτε αρνητική στάση απέναντί σας από τη διοίκηση & τους προϊσταμένους σας, επειδή είστε γυναίκα; (σύνολο 112) | | | | | | 28 | 84 | |
| 7 | Είναι περισσότερο δύσκολο για τις γυναίκες, απ' ότι για τους άνδρες, να είναι ο εαυτός τους στη δουλειά. (σύνολο 167) | 40 | 37 | 43 | 19 | 28 | | | |
| 8 | Οι άνδρες απολαμβάνουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια, σε σύγκριση με τις γυναίκες. (σύνολο 167) | 46 | 29 | 39 | 26 | 27 | | | |
| 9 | Σε τι βαθμό αισθάνεστε ασφάλεια για την εργασιακή σας θέση; (σύνολο 167) | 16 | 22 | 50 | 54 | 25 | | | |
| 10 | Η συνεισφορά των γυναικών στην εργασία αντιμετωπίζεται με διαφορετικό τρόπο από τους άνδρες συναδέλφους τους, δηλαδή, δεν δίνεται η απαραίτητη βαρύτητα στις απόψεις τους, π.χ. σε συσκέψεις. (σύνολο 167) | 46 | 43 | 38 | 25 | 15 | | | |
| 11 | Οι γυναίκες πρέπει να επιτυγχάνουν περισσότερους στόχους στο αντικείμενο εργασίας τους, προκειμένου να κριθούν άξιες προαγωγής, εν συγκρίσει με τους άνδρες. (σύνολο 167) | 44 | 32 | 25 | 30 | 36 | | | |
| 12 | Οι γυναίκες είναι λιγότερο διεκδικητικές από τους άνδρες όσον αφορά στην επιβράβευσή τους, την προαγωγή τους & άλλες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. (σύνολο 167) | 60 | 34 | 30 | 24 | 19 | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----|----|----|----|----|----|-----|
| 13 | Οι γυναίκες δεν απολαμβάνουν την απαραίτητη οργανωσιακή στήριξη, ώστε να επιτύχουν την ισορροπία μεταξύ της εργασιακής & της οικογενειακής τους ζωής. (σύνολο 167) | 27 | 35 | 41 | 32 | 32 | | |
| 14 | Πιστεύετε πως ο φορέας εργασίας σας παρέχει στις γυναίκες την απαραίτητη στήριξη, ώστε να μπορούν να εξισορροπήσουν την εργασιακή με την οικογενειακή τους ζωή; (σύνολο 167) | | | | | | 92 | 75 |
| 15 | Εσείς λαμβάνετε την απαραίτητη στήριξη από τον σύντροφό σας (εφόσον έχετε), ώστε να επιτύχετε την ισορροπία μεταξύ της εργασιακής & της οικογενειακής σας ζωής; (σύνολο 112) | | | | | | 67 | 45 |
| 16 | Σε τι βαθμό παρατηρούνται περιστατικά ανεπιθύμητων σεξουαλικών χειρονομιών ή σχολίων ως προς τις γυναίκες εργαζόμενες στον εργασιακό σας χώρο; (σύνολο 167) | 91 | 30 | 32 | 7 | 7 | | |
| 17 | Εσείς έχετε υπάρξει αποδέκτης τέτοιων χειρονομιών ή σχολίων; (σύνολο 112) | | | | | | 31 | 81 |
| 18 | Σε τι βαθμό παρατηρούνται περιστατικά ανεπιθύμητης σωματικής επαφής ή ανεπιθύμητων προτάσεων σε γυναίκες εργαζόμενες στην εργασία σας; (σύνολο 167) | 100 | 37 | 19 | 5 | 6 | | |
| 19 | Έχει συμβεί κάτι από τα παραπάνω σε εσάς προσωπικά; (σύνολο 112) | | | | | | 24 | 88 |
| 20 | Γενικότερα, σε περίπτωση που αντιμετωπίσετε μια δύσκολη κατάσταση, υπάρχει κάποιος στον οποίο μπορείτε να απευθυνθείτε στην εργασία σας; (σύνολο 112) | | | | | | 79 | 33 |
| 21 | Έχετε σκεφτεί ποτέ να παραιτηθείτε από την εργασία σας, λόγω προβλημάτων που οφείλονται στη διαφορετική αντιμετώπιση των δύο φύλων; (σύνολο 112) | | | | | | 10 | 102 |

ΕΝΟΤΗΤΑ Β΄ : ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΟ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----------------------|-----------|----------------------------|-----------|--------------------------------------|---------------|-------------------------------------|------------|------------|-----------|
| 22 | Ποιο είναι το φύλο σας; (167) | ΓΥΝΑΙΚΑ | | | | 112 | ΑΝΔΡΑΣ | | | | 55 |
| 23 | Ποια είναι η ηλικία σας; (167) | 18-25 | 6 | 26-35 | 10 | 36-45 | 64 | 46-60 | 78 | >60 | 9 |
| 24 | Ποιο είναι το εκπαιδευτικό σας υπόβαθρο; (167) | ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΛΥΚΕΙΟΥ | 53 | ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΣ Α.Ε.Ι. / Τ.Ε.Ι. | 83 | ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ | 31 | ΚΑΤΟΧΟΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ | 0 | | |
| 25 | Ποια είναι η οικογενειακή σας | ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ, - Η ΧΩΡΙΣ | 32 | ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ, - Η ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ | 17 | ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ, - Η ΧΩΡΙΣ ΠΑΙΔΙΑ | 12 | ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ, - Η ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ | 105 | ΧΗΡΟΣ, - Α | 1 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|---------------|----|-------------------------|----|-------------------------|----|-------------------------|----|------------|---|
| | κατάσταση; (167) | ΠΑΙΔΙΑ | | | | | | | | | |
| 26 | Ποιο είναι το ετήσιο εισόδημά σας; (167) | < € 10.000,00 | 35 | € 10,000,01 - 15.000,00 | 69 | € 15,000,01 - 20.000,00 | 38 | € 20,000,01 - 25.000,00 | 16 | > € 25,000 | 9 |

Παράρτημα Δ': Ποσοστά επί των απαντήσεων του ερωτηματολογίου

| ΕΝΟΤΗΤΑ Α' : ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΕΝΑΝΤΙ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ | | | | | | | | |
|---|---|--------|--------|--------|--------|--------|-----|-----|
| A/A | ΕΡΩΤΗΣΗ (με κόκκινο χρώμα οι ερωτήσεις που πρέπει να έχουν απαντηθεί ΜΟΝΟ από γυναίκες εργαζόμενες) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NAI | OXI |
| 1 | Οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης στον φορέα απασχόλησής τους συγκριτικά με τους άνδρες. (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 22,75% | 26,95% | 16,17% | 17,37% | 16,77% | | |
| 2 | Αξιολογήστε τις δικές σας ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. (σύνολο 112 - ποσοστό 100%) | 11,61% | 17,87% | 38,39% | 24,11% | 8,04% | | |
| 3 | Η απόδοση των γυναικών στην εργασία τους αξιολογείται με άδικο τρόπο, σε σύγκριση με αυτή των ανδρών. (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 26,35% | 22,75% | 22,75% | 14,37% | 13,77% | | |
| 4 | Οι άνδρες εργαζόμενοι απολαμβάνουν περισσότερη οργανωσιακή στήριξη & εμπιστοσύνη, σε σύγκριση με τις γυναίκες εργαζόμενες. (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 26,35% | 19,76% | 17,96% | 19,76% | 16,17% | | |
| 5 | Γενικότερα η εργασιακή ζωή χαρακτηρίζεται από μια αρνητική στάση απέναντι στις γυναίκες. (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 18,56% | 23,35% | 24,55% | 17,96% | 15,57% | | |
| 6 | Στη δική σας περίπτωση, παρατηρείτε αρνητική στάση απέναντί σας από τη διοίκηση & τους προϊσταμένους σας, επειδή είστε γυναίκα; (σύνολο 112 - ποσοστό 100%) | | | | | | 25% | 75% |
| 7 | Είναι περισσότερο δύσκολο για τις γυναίκες, απ' ότι για τους άνδρες, να είναι ο εαυτός τους στη δουλειά. (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 23,95% | 22,16% | 25,75% | 11,38% | 16,77% | | |
| 8 | Οι άνδρες απολαμβάνουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια, σε σύγκριση με τις γυναίκες. (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 27,54% | 17,37% | 23,35% | 15,57% | 16,17% | | |
| 9 | Σε τι βαθμό αισθάνεστε ασφάλεια για την εργασιακή σας | 9,58% | 13,17% | 29,94% | 32,34% | 14,97% | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | θέση; (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | | | | | | | |
| 10 | Η συνεισφορά των γυναικών στην εργασία αντιμετωπίζεται με διαφορετικό τρόπο από τους άνδρες συναδέλφους τους, δηλαδή, δεν δίνεται η απαραίτητη βαρύτητα στις απόψεις τους, π.χ. σε συσκέψεις. (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 27,54% | 25,75% | 22,75% | 14,97% | 8,98% | | |
| 11 | Οι γυναίκες πρέπει να επιτυγχάνουν περισσότερους στόχους στο αντικείμενο εργασίας τους, προκειμένου να κριθούν άξιες προαγωγής, εν συγκρίσει με τους άνδρες. (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 26,35% | 19,16% | 14,97% | 17,96% | 21,56% | | |
| 12 | Οι γυναίκες είναι λιγότερο διεκδικητικές από τους άνδρες όσον αφορά στην επιβράβευσή τους, την προαγωγή τους & άλλες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 35,93% | 20,36% | 17,96% | 14,37% | 11,38% | | |
| 13 | Οι γυναίκες δεν απολαμβάνουν την απαραίτητη οργανωσιακή στήριξη, ώστε να επιτύχουν την ισορροπία μεταξύ της εργασιακής & της οικογενειακής τους ζωής. (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 16,17% | 20,96% | 24,55% | 19,16% | 19,16% | | |
| 14 | Πιστεύετε πως ο φορέας εργασίας σας παρέχει στις γυναίκες την απαραίτητη στήριξη, ώστε να μπορούν να εξισορροπήσουν την εργασιακή με την οικογενειακή τους ζωή; (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | | | | | | 55,10% | 44,90% |
| 15 | Εσείς λαμβάνετε την απαραίτητη στήριξη από τον σύντροφό σας (εφόσον έχετε), ώστε να επιτύχετε την ισορροπία μεταξύ της εργασιακής & της οικογενειακής σας ζωής; (σύνολο 112 - ποσοστό 100%) | | | | | | 59,82% | 40,18% |
| 16 | Σε τι βαθμό παρατηρούνται περιστατικά ανεπιθύμητων σεξουαλικών χειρονομιών ή σχολίων ως προς τις γυναίκες εργαζόμενες στον εργασιακό σας χώρο; (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 54,49% | 17,96% | 19,16% | 4,19% | 4,19% | | |
| 17 | Εσείς έχετε υπάρξει αποδέκτης τέτοιων χειρονομιών ή σχολίων; (σύνολο 112 - ποσοστό 100%) | | | | | | 27,77% | 72,32% |

| | | | | | | | | |
|----|---|--------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|
| 18 | Σε τι βαθμό παρατηρούνται περιστατικά ανεπιθύμητης σωματικής επαφής ή ανεπιθύμητων προτάσεων σε γυναίκες εργαζόμενες στην εργασία σας; (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 59,88% | 22,16% | 11,38% | 2,99% | 3,59% | | |
| 19 | Έχει συμβεί κάτι από τα παραπάνω σε εσάς προσωπικά; (σύνολο 112 - ποσοστό 100%) | | | | | | 21,43% | 78,57% |
| 20 | Γενικότερα, σε περίπτωση που αντιμετωπίζεται μια δύσκολη κατάσταση, υπάρχει κάποιος στον οποίο μπορείτε να απευθυνθείτε στην εργασία σας; (σύνολο 112 - ποσοστό 100%) | | | | | | 70,54% | 29,46% |
| 21 | Έχετε σκεφτεί ποτέ να παραιτηθείτε από την εργασία σας, λόγω προβλημάτων που οφείλονται στη διαφορετική αντιμετώπιση των δύο φύλων; (σύνολο 112 - ποσοστό 100%) | | | | | | 8,92% | 91,07% |

ΕΝΟΤΗΤΑ Β΄ : ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΟ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----------------------------|--------|----------------------------|--------|--------------------------------------|---------------|-------------------------------------|--------|-----------|---------------|
| 22 | Ποιο είναι το φύλο σας; (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | ΓΥΝΑΙΚΑ | | | | 67,07% | ΑΝΔΡΑΣ | | | | 32,93% |
| 23 | Ποια είναι η ηλικία σας; (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | 18-25 | 3,59% | 26-35 | 6% | 36-45 | 38,32% | 46-60 | 46,71% | >60 | 5,40% |
| 24 | Ποιο είναι το εκπαιδευτικό σας υπόβαθρο; (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΛΥΚΕΙΟΥ | 31,74% | ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΣ Α.Ε.Ι. / Τ.Ε.Ι. | 49,70% | ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ | 18,56% | ΚΑΤΟΧΟΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ | 0% | | |
| 25 | Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση; (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ, -Η ΧΩΡΙΣ ΠΑΙΔΙΑ | 19,16% | ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ, -Η ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ | 10,18% | ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ, -Η ΧΩΡΙΣ ΠΑΙΔΙΑ | 7,19% | ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ, -Η ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ | 62,87% | ΧΗΡΟΣ, -Α | 0,60% |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|---------------|---------------|-------------------------|---------------|-------------------------|---------------|-------------------------|--------------|------------|--------------|
| 26 | Ποιο είναι το ετήσιο εισόδημά σας; (σύνολο 167 - ποσοστό 100%) | < € 10.000,00 | 20,96% | € 10.000,01 - 15.000,00 | 41,32% | € 15.000,01 - 20.000,00 | 22,75% | € 20.000,01 - 25.000,00 | 9,60% | > € 25.000 | 5,39% |
|----|--|---------------|---------------|-------------------------|---------------|-------------------------|---------------|-------------------------|--------------|------------|--------------|

Παράρτημα Ε΄: Απαντήσεις ανά συμμετέχοντα

| A/A Ερώτησης | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|-------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| A/A Συμμετέχοντα | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | (4) | (2) | (4) | (4) | (4) | NAI | (4) | (4) | (2) | (4) | (4) | (5) | (4) | OXI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | OXI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 2 | (3) | | (4) | (3) | (4) | | (2) | (3) | (3) | (4) | (4) | (4) | (4) | OXI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 46-60 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 3 | (4) | | (4) | (4) | (4) | | (4) | (3) | (3) | (4) | (4) | (4) | (4) | OXI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 46-60 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 4 | (1) | | (1) | (1) | (1) | | (1) | (1) | (2) | (1) | (1) | (3) | (3) | OXI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 46-60 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 5 | (5) | | (4) | (4) | (4) | | (4) | (4) | (3) | (5) | (5) | (5) | (5) | OXI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 26-35 | Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών | Παντρεμένος,-η χωρίς παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 6 | (4) | | (3) | (3) | (4) | | (3) | (3) | (3) | (4) | (4) | (4) | (4) | OXI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 7 | (3) | | (3) | (3) | (3) | | (3) | (3) | (3) | (3) | (3) | (3) | (3) | NAI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 46-60 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 8 | (5) | (1) | (5) | (5) | (5) | NAI | (5) | (5) | (1) | (5) | (5) | (5) | (5) | OXI | OXI | (2) | OXI | (2) | OXI | OXI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 9 | (3) | (4) | (4) | (2) | (3) | OXI | (2) | (3) | (4) | (2) | (3) | (4) | (4) | OXI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | OXI | OXI | Γυναίκα | 26-35 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Ελεύθερος,-η χωρίς παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 10 | (2) | | (2) | (3) | (3) | | (3) | (3) | (4) | (2) | (2) | (3) | (3) | NAI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η χωρίς παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 11 | (2) | | (2) | (2) | (2) | | (2) | (2) | (2) | (2) | (2) | (2) | (2) | NAI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 46-60 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 12 | (1) | | (1) | (1) | (1) | | (1) | (1) | (1) | (1) | (1) | (1) | (1) | NAI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 36-45 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------|-----|-----|---------|-----------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 13 | (5) | (5) | (4) | (5) | (5) | (4) | (3) | (5) | (5) | (5) | (5) | OXI | (2) | (2) | Ανδρας | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 | | | | | | | |
| 14 | (4) | (4) | (2) | (4) | (4) | (4) | (4) | (4) | (5) | (4) | (4) | OXI | (2) | (2) | Ανδρας | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 | | | | | | | |
| 15 | (5) | (5) | (3) | (5) | (5) | (4) | (4) | (4) | (5) | (5) | (5) | OXI | (3) | (2) | Ανδρας | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Ελεύθερος,-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 | | | | | | | |
| 16 | (5) | (5) | (5) | (5) | (4) | (5) | (4) | (5) | (5) | (4) | (4) | OXI | (3) | (3) | Ανδρας | 36-45 | Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών | Ελεύθερος,-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 | | | | | | | |
| 17 | (5) | (5) | (5) | (5) | (4) | (5) | (4) | (5) | (5) | (4) | (4) | OXI | (3) | (3) | Ανδρας | 36-45 | Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών | Ελεύθερος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 | | | | | | | |
| 18 | (2) | (2) | (2) | (3) | (3) | OXI | (2) | (3) | (3) | (2) | (2) | (3) | (3) | NAI | NAI | (2) | NAI | (3) | NAI | NAI | OXI | Γυναίκα | 26-35 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Ελεύθερος,-η χωρίς παιδιά | < €10.000 |
| 19 | (5) | (3) | (4) | (5) | (3) | NAI | (3) | (5) | (2) | (5) | (5) | (2) | (3) | OXI | OXI | (1) | NAI | (1) | NAI | NAI | NAI | Γυναίκα | 26-35 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Ελεύθερος,-η χωρίς παιδιά | < €10.000 |
| 20 | (4) | (3) | (4) | (3) | (3) | OXI | (4) | (4) | (3) | (4) | (4) | (5) | (5) | NAI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η χωρίς παιδιά | < €10.000 |
| 21 | (1) | (4) | (1) | (1) | (1) | OXI | (2) | (2) | (5) | (1) | (1) | (2) | (1) | NAI | OXI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | > 60 ετών | Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €20.000 - €25.000 |
| 22 | (2) | (2) | (4) | (2) | (3) | (2) | (3) | (1) | (3) | (2) | (3) | NAI | (2) | (1) | Ανδρας | 46-60 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €20.000 - €25.000 | | | | | | | |
| 23 | (2) | (2) | (2) | (2) | (2) | (2) | (3) | (2) | (2) | (1) | (2) | NAI | (1) | (1) | Ανδρας | 36-45 | Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 | | | | | | | |
| 24 | (2) | (1) | (1) | (2) | (2) | (2) | (5) | (2) | (1) | (1) | (1) | NAI | (1) | (1) | Ανδρας | 36-45 | Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών | Ελεύθερος,-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 | | | | | | | |
| 25 | (2) | (4) | (2) | (1) | (1) | OXI | (1) | (1) | (4) | (2) | (2) | (1) | (3) | NAI | NAI | (3) | OXI | (2) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46-60 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η με παιδιά | > €25.000 |
| 26 | (4) | (2) | (2) | (4) | (2) | (2) | (4) | (2) | (2) | (2) | (2) | NAI | (1) | (1) | Ανδρας | 46- | Πτυχι- | Παντρε- | > | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------------|--------------------------|-----------|--|--|--------------------------------------|-------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 60 | ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | μένος,-η με παιδιά | €25.000 | | | | |
| 27 | (5) | (3) | (4) | (3) | (3) | OXI | (3) | (4) | (2) | (3) | (5) | (4) | (3) | OXI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | OXI | OXI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €20.000 - €25.000 |
| 28 | (3) | (4) | (3) | (2) | (2) | OXI | (2) | (2) | (3) | (4) | (3) | (2) | (3) | NAI | NAI | (3) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 29 | (3) | (4) | (1) | (1) | (1) | OXI | (1) | (2) | (5) | (1) | (1) | (1) | (3) | OXI | OXI | (3) | NAI | (2) | NAI | OXI | OXI | Γυναίκα | 36- 45 | Κάτοχος μεταπτυ- χιακού τίτλου σπουδών | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 | |
| 30 | (2) | (4) | (5) | (4) | (5) | NAI | (5) | (5) | (3) | (4) | (5) | (3) | (5) | NAI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Ελεύτε- ρος,-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 | |
| 31 | (1) | | (1) | (2) | (2) | | (2) | (5) | (1) | (4) | (1) | (1) | (2) | NAI | | (1) | | (1) | | | | | Άνδρας | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €20.000 - €25.000 |
| 32 | (3) | (2) | (1) | (2) | (2) | OXI | (3) | (1) | (4) | (2) | (2) | (3) | (4) | OXI | NAI | (1) | OXI | (2) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 18- 25 | Από- φοιτος λυκείου | Ελεύτε- ρος,-η χωρίς παιδιά | < €10.000 | |
| 33 | (2) | (4) | (2) | (2) | (2) | OXI | (3) | (2) | (3) | (2) | (2) | (2) | (2) | OXI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | OXI | OXI | Γυναίκα | 18- 26 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Ελεύτε- ρος,-η χωρίς παιδιά | < €10.000 | |
| 34 | (1) | | (1) | (1) | (1) | | (1) | (1) | (1) | (1) | (1) | (1) | (3) | NAI | | (3) | | (2) | | | | | Άνδρας | 36- 45 | Κάτοχος μεταπτυ- χιακού τίτλου σπουδών | Ελεύτε- ρος,-η χωρίς παιδιά | < €10.000 |
| 35 | (3) | (2) | (1) | (1) | (3) | OXI | (1) | (3) | (5) | (1) | (1) | (1) | (3) | OXI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36- 45 | Κάτοχος μεταπτυ- χιακού τίτλου σπουδών | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 | |
| 36 | (2) | (3) | (2) | (3) | (3) | OXI | (2) | (4) | (4) | (4) | (3) | (2) | (3) | NAI | NAI | (3) | OXI | (2) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Πτυχιού- χος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €20.000 - €25.000 | |
| 37 | (4) | (5) | (1) | (1) | (4) | OXI | (1) | (1) | (5) | (1) | (1) | (1) | (5) | NAI | OXI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Κάτοχος μεταπτυ- χιακού τίτλου σπουδών | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 | |
| 38 | (1) | (3) | (1) | (3) | (1) | OXI | (1) | (1) | (4) | (1) | (1) | (1) | (2) | NAI | NAI | (2) | NAI | (2) | NAI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36- 45 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 | |
| 39 | (1) | (5) | (4) | (4) | (3) | OXI | (1) | (2) | (4) | (1) | (1) | (1) | (4) | NAI | OXI | (2) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 18- 25 | Κάτοχος μεταπτυ- χιακού | Ελεύτε- ρος,-η χωρίς | < €10.000 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | τίτλου σπουδών | παιδιά | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------|--------|-----|---------|-------|--------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| 40 | (1) | (3) | (1) | (1) | (1) | OXI | (1) | (1) | (4) | (1) | (1) | (2) | (4) | NAI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 26-35 | Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών | Ελεύθερος-η χωρίς παιδιά | < €10.000 |
| 41 | (2) | (3) | (5) | (4) | (4) | OXI | (5) | (4) | (1) | (3) | (5) | (4) | (3) | OXI | OXI | (4) | OXI | (3) | NAI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Ελεύθερος-η με παιδιά | < €10.000 |
| 42 | (4) | | (2) | (4) | (4) | | (2) | (4) | (4) | (2) | (3) | (2) | (4) | OXI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 46-60 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος-η με παιδιά | > €25.000 |
| 43 | (2) | | (4) | (2) | (2) | | (2) | (1) | (4) | (2) | (2) | (4) | (3) | NAI | | (3) | | (2) | | | | Ανδρας | 26-35 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Ελεύθερος-η χωρίς παιδιά | < €10.000 |
| 44 | (3) | (3) | (3) | (3) | (3) | OXI | (3) | (3) | (3) | (3) | (3) | (3) | (3) | NAI | NAI | (2) | NAI | (2) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 45 | (1) | (3) | (1) | (1) | (1) | OXI | (1) | (1) | (3) | (1) | (1) | (1) | (1) | OXI | OXI | (1) | NAI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος-η με παιδιά | < €10.000 |
| 46 | (2) | (3) | (2) | (2) | (1) | OXI | (3) | (2) | (3) | (1) | (2) | (2) | (3) | NAI | OXI | (2) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Απόφοιτος λυκείου | Ελεύθερος-η με παιδιά | < €10.000 |
| 47 | (1) | | (1) | (1) | (2) | | (1) | (1) | (3) | (1) | (1) | (1) | (1) | NAI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 48 | (2) | | (1) | (1) | (3) | | (1) | (1) | (3) | (3) | (4) | (2) | (4) | OXI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 36-45 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος-η χωρίς παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 49 | (1) | | (1) | (1) | (1) | | (5) | (1) | (3) | (3) | (1) | (1) | (5) | OXI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 46-60 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 50 | (4) | (3) | (3) | (4) | (3) | OXI | (2) | (3) | (2) | (4) | (2) | (2) | (2) | OXI | NAI | (5) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Ελεύθερος-η με παιδιά | < €10.000 |
| 51 | (2) | (3) | (2) | (2) | (3) | OXI | (2) | (4) | (2) | (1) | (4) | (4) | (2) | NAI | OXI | (3) | OXI | (3) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 18-25 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Ελεύθερος-η χωρίς παιδιά | < €10.000 |
| 52 | (3) | (2) | (4) | (4) | (4) | OXI | (2) | (4) | (1) | (3) | (4) | (3) | (4) | OXI | NAI | (3) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 53 | (1) | (3) | (1) | (1) | (1) | OXI | (1) | (1) | (4) | (1) | (2) | (1) | (2) | NAI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46-60 | Απόφοιτος λυκείου | Ελεύθερος-η χωρίς | €10.000 - €15.000 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------------|---------------------------|---------------------|--|--------------------------------------|-------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 45 | ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | ρος,-η χωρίς παιδιά | - €15.000 | | | |
| 69 | (3) | (2) | (3) | (2) | (4) | OXI | (3) | (2) | (2) | (3) | (4) | (3) | (4) | OXI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36- 45 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | < €10.000 |
| 70 | (4) | (4) | (2) | (2) | (2) | OXI | (3) | (2) | (3) | (3) | (4) | (3) | (1) | OXI | NAI | (4) | OXI | (3) | OXI | OXI | OXI | Γυναίκα | > 60 ετ ών | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 71 | (3) | (3) | (3) | (4) | (3) | OXI | (4) | (2) | (4) | (2) | (2) | (1) | (3) | OXI | NAI | (4) | NAI | (2) | NAI | OXI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Από- φοιτος λυκείου | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 72 | (3) | (4) | (3) | (3) | (4) | OXI | (2) | (3) | (4) | (2) | (4) | (1) | (2) | NAI | NAI | (2) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | > 60 ετ ών | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 73 | (3) | (4) | (3) | (3) | (4) | OXI | (2) | (3) | (4) | (2) | (4) | (1) | (2) | NAI | NAI | (2) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Κάτοχος μεταπτυ- χιακού τίτλου σπουδών | Ελεύθε- ρος,-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 74 | (1) | (4) | (2) | (2) | (2) | OXI | (2) | (4) | (4) | (2) | (2) | (2) | (2) | NAI | NAI | (2) | OXI | (2) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Ελεύθε- ρος,-η με παιδιά | < €10.000 |
| 75 | (1) | (5) | (1) | (1) | (1) | OXI | (1) | (1) | (5) | (2) | (1) | (1) | (1) | OXI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 76 | (4) | | (4) | (4) | (4) | | (4) | (5) | (3) | (4) | (4) | (2) | (4) | NAI | | (3) | | (4) | | | | Ανδρας | 36- 45 | Κάτοχος μεταπτυ- χιακού τίτλου σπουδών | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 77 | (1) | | (1) | (2) | (1) | | (3) | (1) | (4) | (2) | (1) | (1) | (2) | NAI | | (2) | | (1) | | | | Ανδρας | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 78 | (2) | | (2) | (1) | (3) | | (4) | (1) | (4) | (2) | (2) | (3) | (2) | OXI | | (2) | | (1) | | | | Ανδρας | 46- 60 | Κάτοχος μεταπτυ- χιακού τίτλου σπουδών | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 79 | (5) | (1) | (4) | (5) | (5) | NAI | (3) | (1) | (4) | (2) | (5) | (5) | (5) | OXI | NAI | (3) | NAI | (4) | NAI | OXI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Κάτοχος μεταπτυ- χιακού τίτλου σπουδών | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 80 | (5) | | (4) | (5) | (5) | | (5) | (5) | (5) | (1) | (1) | (1) | (5) | OXI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μένος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 81 | (2) | (3) | (4) | (4) | (5) | NAI | (5) | (4) | (3) | (5) | (1) | (4) | (3) | NAI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | OXI | NAI | Γυναίκα | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- | Παντρε- μένος,-η με | €10.000 - €15.000 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------|---------------------------|--------------|-----------|--|-------------------------------------|-------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 60 | φοιτος λυκείου | ρος,-η χωρίς παιδιά | - €20.000 | | | | |
| 138 | (2) | (3) | (2) | (3) | (2) | OXI | (2) | (3) | (2) | (2) | (3) | (2) | (3) | NAI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μενος,-η με παιδιά | €20.000 - €25.000 |
| 139 | (2) | (4) | (2) | (2) | (2) | OXI | (3) | (2) | (4) | (3) | (2) | (1) | (3) | NAI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36- 45 | Κάτοχος μεταπτυ- χιακού τίτλου σπουδών | Παντρε- μενος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 140 | (2) | | (2) | (2) | (2) | | (4) | (3) | (3) | (3) | (1) | (1) | (4) | OXI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 46- 60 | Κάτοχος μεταπτυ- χιακού τίτλου σπουδών | Παντρε- μενος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 141 | (4) | (3) | (3) | (1) | (2) | OXI | (3) | (3) | (4) | (3) | (4) | (3) | (3) | NAI | NAI | (3) | OXI | (3) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36- 45 | Από- φοιτος λυκείου | Ελεϋθε- ρος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 142 | (5) | (1) | (5) | (5) | (5) | NAI | (5) | (5) | (1) | (5) | (5) | (1) | (5) | NAI | OXI | (3) | OXI | (3) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36- 45 | Από- φοιτος λυκείου | Παντρε- μενος,-η με παιδιά | < €10.000 |
| 143 | (5) | (1) | (5) | (5) | (5) | NAI | (5) | (5) | (3) | (5) | (5) | (3) | (5) | OXI | NAI | (5) | NAI | (5) | NAI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36- 45 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μενος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 144 | (5) | (1) | (5) | (5) | (5) | NAI | (5) | (5) | (1) | (5) | (5) | (1) | (3) | NAI | OXI | (3) | OXI | (2) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Από- φοιτος λυκείου | Παντρε- μενος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 145 | (3) | (4) | (2) | (2) | (2) | OXI | (1) | (2) | (4) | (1) | (2) | (1) | (2) | NAI | NAI | (1) | OXI | (2) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μενος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 146 | (5) | (1) | (5) | (5) | (5) | NAI | (5) | (5) | (2) | (5) | (5) | (1) | (5) | NAI | NAI | (3) | NAI | (5) | NAI | NAI | NAI | Γυναίκα | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Παντρε- μενος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 147 | (5) | (3) | (3) | (3) | (3) | OXI | (1) | (2) | (4) | (1) | (1) | (1) | (2) | NAI | NAI | (5) | NAI | (5) | NAI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Πτυχι- ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | Ελεϋθε- ρος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 148 | (5) | (3) | (3) | (3) | (4) | OXI | (1) | (3) | (2) | (3) | (4) | (2) | (1) | NAI | NAI | (2) | OXI | (2) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 26- 35 | Από- φοιτος λυκείου | Παντρε- μενος,-η με παιδιά | < €10.000 |
| 149 | (2) | (1) | (3) | (5) | (3) | OXI | (5) | (3) | (3) | (3) | (5) | (5) | (3) | NAI | OXI | (2) | OXI | (2) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Από- φοιτος λυκείου | Παντρε- μενος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 150 | (2) | (1) | (2) | (3) | (2) | OXI | (5) | (2) | (3) | (2) | (5) | (3) | (3) | NAI | NAI | (2) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46- 60 | Από- φοιτος λυκείου | Παντρε- μενος,-η με παιδιά | > €25.000 |
| 151 | (4) | (4) | (4) | (4) | (3) | OXI | (3) | (5) | (4) | (4) | (4) | (4) | (4) | NAI | NAI | (1) | NAI | (2) | NAI | OXI | OXI | Γυναίκα | 46- | Πτυχι- | Παντρε- | > |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 60 | ούχος Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. | μενος,-η με παιδιά | €25.000 | | | | |
| 152 | (3) | (2) | (2) | (3) | | (4) | (3) | (3) | (2) | (2) | (2) | (2) | NAI | | (1) | | (2) | | | Ανδρας | 36-45 | Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 | | |
| 153 | (2) | (4) | (3) | (2) | (2) | OXI | (3) | (1) | (5) | (3) | (3) | (2) | (2) | NAI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46-60 | Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 154 | (2) | (4) | (3) | (2) | (2) | OXI | (3) | (1) | (5) | (3) | (3) | (2) | (2) | NAI | OXI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46-60 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Ελεύθερος,-η με παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 155 | (1) | | (1) | (1) | (1) | | (1) | (1) | (4) | (1) | (1) | (1) | (4) | OXI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 36-45 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 156 | (3) | (2) | (2) | (1) | (2) | OXI | (2) | (2) | (3) | (2) | (3) | (3) | (3) | NAI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 157 | (2) | (5) | (1) | (1) | (2) | OXI | (3) | (1) | (3) | (1) | (2) | (4) | (4) | OXI | OXI | (2) | OXI | (2) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46-60 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Ελεύθερος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 158 | (1) | | (1) | (1) | (1) | | (5) | (1) | (5) | (1) | (1) | (1) | (1) | NAI | | (1) | | (1) | | | | Ανδρας | 46-60 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Ελεύθερος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 159 | (2) | (2) | (3) | (4) | (3) | OXI | (2) | (4) | (5) | (3) | (4) | (1) | (4) | OXI | OXI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 160 | (2) | | (1) | (2) | (2) | | (2) | (2) | (3) | (2) | (2) | (2) | (2) | NAI | | (1) | | (2) | | | | Ανδρας | 46-60 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος,-η χωρίς παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 161 | (1) | (5) | (1) | (2) | (2) | OXI | (1) | (1) | (5) | (1) | (1) | (1) | (1) | NAI | NAI | (3) | NAI | (1) | NAI | NAI | OXI | Γυναίκα | > 60 ετών | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €20.000 - €25.000 |
| 162 | (2) | (2) | (4) | (4) | (3) | OXI | (4) | (3) | (3) | (4) | (4) | (2) | (4) | OXI | OXI | (1) | OXI | (2) | OXI | NAI | OXI | Γυναίκα | 46-60 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |
| 163 | (1) | (4) | (1) | (1) | (1) | OXI | (1) | (1) | (5) | (3) | (1) | (2) | (1) | NAI | NAI | (1) | OXI | (1) | OXI | NAI | NAI | Γυναίκα | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η με παιδιά | < €10.000 |
| 164 | (4) | | (4) | (4) | (4) | | (5) | (4) | (4) | (4) | (5) | (4) | (5) | OXI | | (3) | | (2) | | | | Ανδρας | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| 165 | (5) | (5) | (5) | (5) | | (5) | (5) | (5) | (4) | (5) | (5) | (5) | OXI | | (2) | (2) | | | Ανδρας | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 | | |
| 166 | (3) | (3) | (3) | (3) | (3) | OXI | (3) | (3) | (3) | (3) | (3) | (3) | OXI | OXI | (1) | OXI | (1) | OXI | OXI | OXI | Γυναίκα | 36-45 | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. | Παντρεμένος,-η χωρίς παιδιά | €15.000 - €20.000 |
| 167 | (2) | (2) | (2) | (2) | (2) | OXI | (2) | (2) | (2) | (2) | (4) | (4) | OXI | OXI | (1) | OXI | (1) | OXI | OXI | OXI | Γυναίκα | 46-60 | Απόφοιτος λυκείου | Παντρεμένος,-η με παιδιά | €10.000 - €15.000 |

Παράρτημα ΣΤ': Περιγραφικά στατιστικά

Statistics

| | | Ερώτηση01 | Ερώτηση02 | Ερώτηση03 | Ερώτηση04 | Ερώτηση05 |
|------------------------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| N | Valid | 167 | 112 | 167 | 167 | 167 |
| | Missing | 0 | 55 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 2.79 | 2.99 | 2.66 | 2.81 | 2.89 |
| Median | | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| Std. Deviation | | 1.405 | 1.103 | 1.382 | 1.452 | 1.333 |
| Variance | | 1.974 | 1.216 | 1.911 | 2.108 | 1.776 |
| Skewness | | .261 | -.146 | .317 | .160 | .134 |
| Std. Error of Skewness | | .188 | .228 | .188 | .188 | .188 |
| Kurtosis | | -1.247 | -.523 | -1.139 | -1.345 | -1.111 |
| Std. Error of Kurtosis | | .374 | .453 | .374 | .374 | .374 |
| Range | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Minimum | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Maximum | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Statistics

| | | Ερώτηση06 | Ερώτηση07 | Ερώτηση08 | Ερώτηση09 | Ερώτηση10 |
|------------------------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| N | Valid | 112 | 167 | 167 | 167 | 167 |
| | Missing | 55 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | .24 | 2.74 | 2.76 | 3.31 | 2.53 |
| Median | | .00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 |
| Std. Deviation | | .430 | 1.384 | 1.419 | 1.165 | 1.298 |
| Variance | | .185 | 1.915 | 2.015 | 1.358 | 1.684 |
| Skewness | | 1.227 | .307 | .202 | -.409 | .421 |
| Std. Error of Skewness | | .228 | .188 | .188 | .188 | .188 |
| Kurtosis | | -.503 | -1.088 | -1.234 | -.565 | -.924 |
| Std. Error of Kurtosis | | .453 | .374 | .374 | .374 | .374 |
| Range | | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Minimum | | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Maximum | | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Statistics

| | | Ερώτηση11 | Ερώτηση12 | Ερώτηση13 | Ερώτηση14 | Ερώτηση15 |
|------------------------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| N | Valid | 167 | 167 | 167 | 167 | 112 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 55 |
| Mean | | 2.88 | 2.44 | 3.07 | .54 | .62 |
| Median | | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 1.00 | 1.00 |
| Std. Deviation | | 1.520 | 1.395 | 1.340 | .499 | .489 |
| Variance | | 2.311 | 1.947 | 1.797 | .249 | .239 |
| Skewness | | .111 | .516 | -.030 | -.182 | -.484 |
| Std. Error of Skewness | | .188 | .188 | .188 | .188 | .228 |
| Kurtosis | | -1.469 | -1.049 | -1.139 | -1.991 | -1.798 |
| Std. Error of Kurtosis | | .374 | .374 | .374 | .374 | .453 |
| Range | | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| Minimum | | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Maximum | | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |

Statistics

| | | Ερώτηση16 | Ερώτηση17 | Ερώτηση18 | Ερώτηση19 | Ερώτηση20 |
|------------------------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| N | Valid | 167 | 112 | 167 | 112 | 112 |
| | Missing | 0 | 55 | 0 | 55 | 55 |
| Mean | | 1.86 | .28 | 1.66 | .23 | .71 |
| Median | | 1.00 | .00 | 1.00 | .00 | 1.00 |
| Std. Deviation | | 1.140 | .449 | 1.016 | .424 | .454 |
| Variance | | 1.300 | .202 | 1.031 | .180 | .206 |
| Skewness | | 1.212 | 1.011 | 1.691 | 1.286 | -.962 |
| Std. Error of Skewness | | .188 | .228 | .188 | .228 | .228 |
| Kurtosis | | .657 | -.995 | 2.476 | -.352 | -1.095 |
| Std. Error of Kurtosis | | .374 | .453 | .374 | .453 | .453 |
| Range | | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| Minimum | | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Maximum | | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 |

Statistics

| | | Ερώτηση21 | Φύλο | Ηλικία | Εκπαίδευση | Οικογένεια | Εισόδημα |
|------------------------|---------|-----------|--------|--------|------------|------------|----------|
| N | Valid | 112 | 167 | 167 | 167 | 167 | 167 |
| | Missing | 55 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | .09 | 1.67 | 3.44 | 1.88 | 3.13 | 2.37 |
| Median | | .00 | 2.00 | 4.00 | 2.00 | 4.00 | 2.00 |
| Std. Deviation | | .286 | .471 | .847 | .692 | 1.233 | 1.083 |
| Variance | | .082 | .222 | .717 | .480 | 1.520 | 1.173 |
| Skewness | | 2.920 | -.733 | -.794 | .163 | -.867 | .698 |
| Std. Error of Skewness | | .228 | .188 | .188 | .188 | .188 | .188 |
| Kurtosis | | 6.644 | -1.481 | .910 | -.899 | -.966 | .003 |
| Std. Error of Kurtosis | | .453 | .374 | .374 | .374 | .374 | .374 |
| Range | | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| Minimum | | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Maximum | | 1 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 |