

Εργασία 2 – Κοινωνιολογία

«Η δόμηση της ανισότητας στο χώρο εργασίας»

Εισαγωγή

Σκοπός αυτής της εργασίας είναι η συγκριτική μελέτη του τρόπου με τον οποίο γυναίκες που βρίσκονται σε ανώτερες και κατώτερες θέσεις βιώνουν ή όχι τις διακρίσεις στον εργασιακό τους χώρο. Για το σκοπό αυτό έγιναν 4 συνεντεύξεις. Αρχικά καταγράφονται τα κυριότερα ζητήματα που τίγονται σχετικά με το θέμα από τη βιβλιογραφική έρευνα. Στη συνέχεια, με βάση τα δεδομένα της βιβλιογραφικής έρευνας αναλύονται τα δεδομένα των συνεντεύξεων και εξάγονται κάποια συμπεράσματα λαμβάνοντας υπόψη και στοιχεία όπως το είδος του οργανισμού στον οποίο εργάζονται οι γυναίκες καθώς και τη φύση της εργασίας τους.

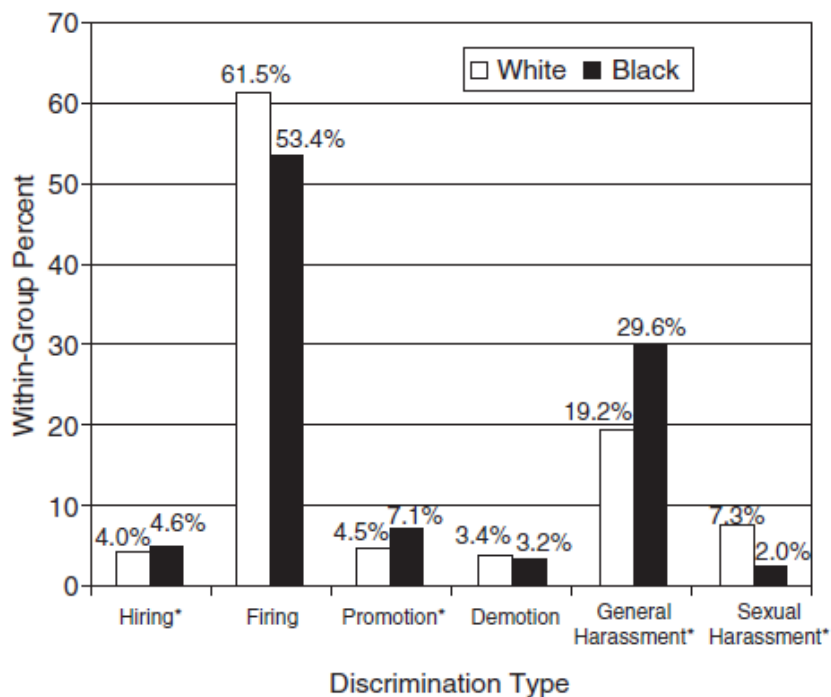
Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Είναι γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες η γυναίκα έχει εισέλθει δυναμικά στην αγορά εργασίας. Μάλιστα το 50% των απόφοιτων πανεπιστημίων είναι γυναίκες. Εντούτοις δεδομένα από έρευνες παρουσιάζουν μεγάλη διαφορά στα ποσοστά απορρόφησης στην αγορά εργασίας μεταξύ αντρών και γυναικών.

Η Ε.Ε. έχει θέσει ένα συγκεκριμένο ποσοστό ως κατώτατο όριο απασχόλησης τόσο για άντρες όσο και για γυναίκες. Και αυτό είναι και για τα 2 φύλλα το 70% επί του συνολικού πληθυσμού (συνολικός πληθυσμός αντρών, συνολικός πληθυσμός γυναικών). Για τις γυναίκες το ποσοστό αυτό ανέρχεται μόλις στο 58% επί του συνολικού πληθυσμού των γυναικών της Ε.Ε. ενώ για τους άνδρες ήδη σε κάποιες χώρες ξεπερνά το στόχο (70%). Καθίσταται λοιπόν εμφανές ότι θα πρέπει να δοθεί σημασία και προτεραιότητα στο να βρουν απασχόληση περισσότερες γυναίκες στο μέλλον. Εντούτοις οι καθημερινές διακρίσεις που συναντούν στα εργασιακά τους περιβάλλοντα δυσχεραίνει ή ακόμα και εμποδίζει τις γυναίκες στο να βρουν δουλειά ή να εργασθούν επί ίσοις όροις με τους άντρες.

Διακρίσεις παρατηρούνται πριν την πρόσληψη, κατά τη διάρκεια της επιλογή του κατάλληλου εργαζόμενου (άντρας vs γυναίκα) για τη θέση όσο και στα πλαίσια της εργασίας μετά την πρόσληψη. Ακόμα και ο τρόπος με τον οποίο οι γυναίκες σταματούν τη δουλειά τους αποτελεί μια ένδειξη διακρίσεων (απόλυση ή παραίτηση και όχι συνταξιοδότηση)

Στη συνέχεια ακολουθεί μια γενικευμένη κατηγοριοποίηση των διακρίσεων μεταξύ των 2 φύλων στον εργασιακό χώρο όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφική έρευνα.



1. Δυσκολία στην ανέλιξη στη βαθμίδα

Ανεξάρτητα από τα προσόντα τους και τα επιτεύγματά τους στον εργασιακό χώρο οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εμπόδια στην ανέλιξή τους στη βαθμίδα. Συγκεκριμένα σύμφωνα με μια έρευνα της Eurostat το 2005 το 70% των διοικητικών θέσεων στην Ε.Ε. κατέχουν άντρες και μόλις το 30% γυναίκες. Ακόμα και στα πιο μοντέρνα επαγγέλματα και στις πιο εξελιγμένες κ προοδευτικές Ευρωπαϊκές χώρες παρατηρείται διάκριση ανάμεσα στα 2 φύλα κυρίως όσον αφορά στις κατώτερες θέσεις που τείνουν να τις κατέχουν μόνο γυναίκες. Επίσης ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι γυναίκες που βρίσκονται σε κατώτερες ή μεσαίες βαθμίδες δέχονται μεγαλύτερες διακρίσεις χωρίς αυτό να σημαίνει ότι και σε ανώτερες βαθμίδες οι γυναίκες δεν αντιμετωπίζουν διακρίσεις.

Επίσης αλλιώς αντιμετωπίζεται μια γυναίκα η οποία βρίσκεται σε ένα επάγγελμα που θεωρείται κατεχοχήν γυναικείο και αλλιώς μια γυναίκα η οποία έχει καταφέρει να ανέλθει στην ιεραρχία σε διοικητικές θέσεις. Τότε της προσδίδονται αυτόματα περισσότερα αντρικά χαρακτηριστικά αν και πάλι υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ αντρών γυναικών. Βλέπουμε λοιπόν και ανάμεσα στις γυναίκες διαφορετική αντιμετώπισή τους ανάλογα τη θέση τους στον οργανισμό, δηλαδή διακρίσεις και μεταξύ των γυναικών.

2. Κοινωνικά στερεότυπα διακρίσεων μεταξύ των 2 φύλων μεταφέρονται και στον επαγγελματικό χώρο

Παρατηρείται ότι οι εργοδότες εξακολουθούν να κουβαλούν στερεότυπα που επηρεάζουν τις επιλογές τους όσον αφορά στις γυναίκες εργαζόμενες. Χρησιμοποιούν αυτές τις στερεότυπες αντιλήψεις ως εργαλεία που θα τους βοηθήσουν τη δύσκολη στιγμή να πάρουν την απόφαση όταν έχουν να επιλέξουν ανάμεσα σε έναν άντρα και μια

γυναίκα. Τα στερεότυπα λοιπόν αποτελούν τοίχος στο οποίο προσκρούουν οι γυναίκες και δύσκολα μπορούν να προσπεράσουν. Μερικά από αυτά παρατίθενται στη συνέχεια :

Όπως σε πολλές οικογένειες και κοινωνίες γενικότερα κάποιες δουλειές εξακολουθούν να θεωρούνται γυναικείες (π.χ. φροντίδα παιδιών, δουλειές σπιτιού) και κάποιες αντρικές (επιδιόρθωση βλαβών) το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται να μεταφέρεται και στον εργασιακό χώρο. Έτσι και στην αγορά εργασίας παρατηρούμε ότι θέσεις που σχετίζονται με παροχή υπηρεσιών, φροντίδα παιδιών και αρρώστων και υπαλληλικό προσωπικό είναι καλυμμένες κατά κόρον από γυναίκες. Απεναντίας θέσεις που απαιτούν τεχνικές δεξιότητες καλύπτονται κυρίως από άντρες. Στην ίδια κατεύθυνση σε πολλές εταιρείες τις θέσεις της υποδοχής των πελατών, των γραμματέων και βοηθών καταλαμβάνουν ως επί το πλείστον γυναίκες. Σε αυτή την περίπτωση η γυναίκα χρησιμοποιείται για τη βιτρίνα της εταιρείας και για βοηθητικές θέσεις. Χαρακτηριστικό δε είναι το γεγονός ότι οι άντρες ντρέπονται συνήθως να διεκδικήσουν μια τέτοια θέση ενώ όσοι το κάνουν διαθέτουν γνωρίσματα στον χαρακτήρα τους όπως ταπεινοφροσύνη, έλλειψη έπαρσης κ.λπ..

Από βιβλιογραφικής άποψης υπάρχει διαχωρισμός ανάμεσα σε αρρενωπά και γυναικοπρεπή χαρακτηριστικά (masculinity, feminine). Έτσι σύμφωνα με τον Hines στα αντρικά χαρακτηριστικά συγκαταλέγονται η αυστηρότητα, αντικειμενικότητα, σαφήνεια, εκλογίκευση, έμφαση στην ποσότητα, γενίκευση ενώ ο Marshall προσθέτει και τα εξής : ανεξαρτησία, ανταγωνιστικότητα, έλεγχος κ.α.. Αντίθετα στα γυναικεία χαρακτηριστικά ο Hines συγκαταλέγει : συναισθηματισμός, έμφαση στη φαντασία και τη δημιουργικότητα, εσωτερίκευση κ.α.. Παρατηρείται η τάση να προσδίδονται αυτόματα στους άντρες τα αρρενωπά χαρακτηριστικά όσον αφορά στον τρόπο με τον οποίο εργάζονται και αντίστοιχα στις γυναίκες τα γυναικεία. Σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα, ανάλογα ποιό φύλο κατέχει τις ανώτερες διοικητικές θέσεις αμέσως συνεπάγεται (αυθαίρετα) ότι και ολόκληρος ο οργανισμός διέπεται από αντίστοιχα γνωρίσματα. Κάτι το οποίο μπορεί να αληθεύει μπορεί και όχι. Για να βγει αυτό το συμπέρασμα θα πρέπει πρώτα να εξετάσουμε τη δομή του οργανισμού και τις πρακτικές που λαμβάνουν χώρα στα πλαίσιά του για να κρίνουμε στο τέλος αν διέπονται από αντρικά ή γυναικεία χαρακτηριστικά καθώς έρευνες σε εταιρείες έχουν δείξει ότι μολονότι διοικούνταν από άντρες κυριαρχούσαν γυναικεία χαρακτηριστικά στην κουλτούρα της εταιρείας. Τέλος κυριαρχεί έντονα και η αντίληψη ότι οι επιτυχημένοι έχουν ανδρικά χαρακτηριστικά (είτε είναι άνδρες είτε γυναίκες).

Επίσης, σε πολλές περιπτώσεις η γυναίκα αντιμετωπίζεται ως μητέρα (είτε είναι είτε όχι) κάτι το οποίο μεταφράζεται ως ότι δεν είναι ικανή να είναι απόλυτα αφοσιωμένη στη δουλειά της. Μάλιστα κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης οι εργοδότες εκμεταλλεύονται το γεγονός και δίνουν άδειες άνευ αποδοχών στις νέες μητέρες ή κατά την περίοδο της απουσίας τους από τη δουλειά βρίσκουν την ευκαιρία να τις αντικαταστήσουν με κάποιον υπάλληλο με λιγότερες υποχρεώσεις.

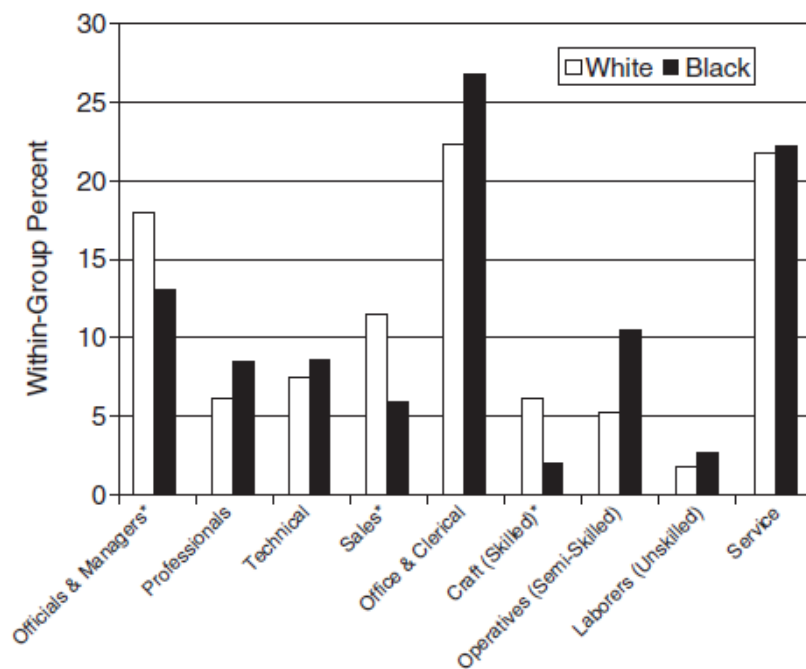
3. Σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

Εκτός από τη μητρότητα οι γυναίκες έχουν να αντιμετωπίσουν και το γεγονός ότι συχνά αντιμετωπίζονται ως σεξουαλικά αντικείμενα με αποτέλεσμα είτε να τοποθετούνται σε θέσεις βιτρίνα για την εταιρεία είτε να δέχονται σεξουαλική παρενόχληση. Πρόκειται για ένα άλλο στοιχείο που αποτελεί ένδειξη διάκρισης μεταξύ αντρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο στο οποίο δεν έχει δοθεί η δέουσα σημασία.

4. Διαφορά στις αμοιβές μεταξύ αντρών και γυναικών

Ακόμα και αν ένας άντρας βρίσκεται στην ίδια ιεραρχική θέση με μια γυναίκα εντούτοις η έρευνα δείχνει ότι μπορεί να υπάρξει οικονομικό κενό ανάμεσά τους. Αυτό ενδεχομένως να σχετίζεται με τα στερεότυπα που αναφέρθηκαν παραπάνω καθώς θεωρείται ότι ο άντρας θα μπορεί να αποδώσει παραπάνω από τη γυναίκα.

Τέλος αξίζει να αναφερθεί ότι οι διακρίσεις γίνονται ιδιαίτερα πιο αισθητές σε περιβάλλοντα που ευνοούν τον ανταγωνισμό. Απεναντίας σε περιβάλλοντα γραφειοκρατίας μπορεί να μειωθεί ο βαθμός στον οποίο συμβαίνουν διακρίσεις μεταξύ των 2 φύλων.



Το παραπάνω διάγραμμα δείχνει σε ποιά επαγγέλματα και σε τι ποσοστό δέχονται διακρίσεις οι γυναίκες. Το ίδιο το διάγραμμα αποτυπώνει και το πλαίσιο που περιγράφηκε προηγουμένως. Παρατηρείται ότι οι γυναίκες που βρίσκονται σε υπαλληλικές θέσεις και θέσεις παροχής υπηρεσιών δέχονται σε μεγαλύτερο ποσοστό διακρίσεις και αυτό γιατί οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άντρες σε αυτές τις θέσεις. Επίσης και σε ανώτερες θέσεις δέχονται επίσης ανταγωνισμό και διακρίσεις.

Μεθοδολογική προσέγγιση

Στόχοι έρευνας – Ερευνητικά ερωτήματα

Δεδομένου ότι η έρευνα βασίστηκε σε γυναίκες που εργάζονται σε δημόσιο οργανισμό δεν μπορούμε να μιλήσουμε για διαφορές που σχετίζονται π.χ. με το μισθό που παίρνουν σε σχέση με τους άντρες που βρίσκονται στις ίδιες θέσεις καθώς οι μισθοί ορίζονται από το κράτος. Για το λόγο αυτό θα επικεντρωθούμε στο πώς οι γυναίκες αυτές βιώνουν τη διάκριση ή όχι στον εργασιακό τους χώρο μέσα από την καθημερινή τους αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους τους.

Ως εκ τούτου ο βασικός στόχος που τέθηκε εξ αρχής ήταν η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο γυναίκες που βρίσκονται σε διάφορες βαθμίδες της ιεραρχίας βιώνουν ή όχι το

φαινόμενο της ανισότητας μεταξύ των 2 φύλων στον εργασιακό χώρο. Προκειμένου να αποκτήσουμε μια ολοκληρωμένη εικόνα του προβληματικού χώρου οι ερωτήσεις που έγιναν στα πλαίσια των συνεντεύξεων διακρίνονται σε δύο σκέλη. Το 1^ο σκέλος αφορά ερωτήσεις που σχετίζονται με την έως τώρα επαγγελματική τους πορεία στο χώρο και το 2^ο σκέλος αφορά καθαρά στην άποψη που έχουν σχηματίσει μέσα από τα βιώματά τους στον επαγγελματικό χώρο σχετικά με την ανισότητα των 2 φύλων.

Στο πλαίσιο που ορίστηκε παραπάνω οι ερωτήσεις που έγιναν ήταν οι εξής :

A)

- Μιλήστε μας για την έως τώρα επαγγελματική σας πορεία στον οργανισμό. Στα πλαίσια αυτής της πορείας είχατε θέσει κάποιους στόχους και στρατηγικές για την εξέλιξή σας;

- Τι σημαίνει επαγγελματική επιτυχία για εσάς. Θεωρείτε ότι την έχετε κατακτήσει;

B)

- Πώς θα περιγράφατε την κουλτούρα του οργανισμού στον οποίο εργάζεστε;

- Έχετε νιώσει κάποιου είδους εμπόδια στον οργανισμό που αναστέλλουν την επαγγελματική σας ανέλιξη ως γυναίκα;

Μεθοδολογία

Η μέθοδος που επιλέχθηκε για τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας είναι αυτή των αδόμητων συνεντεύξεων. Πρόκειται για μια ποιοτική μέθοδος συλλογής δεδομένων. Στις συνεντεύξεις που έγιναν υπήρχε ένας βασικός σκελετός ο οποίος και ακολουθήθηκε ωστόσο, όπου κρίνονταν απαραίτητο, οι ερωτήσεις άλλαζαν ή προστίθεντο και νέα ερωτήματα ανάλογα με τη ροή της συζήτησης.

Το δείγμα που επιλέχθηκε για τη συγκεκριμένη έρευνα αποτελείται από 4 γυναίκες. Δύο από αυτές κατέχουν ανώτερες θέσεις στην βαθμίδα (διευθύντρια νοσηλευτικής κλινικής, διευθύντρια ψυχιατρικής κλινικής) και οι άλλες 2 κατώτερες θέσεις (κοινωνική λειτουργός, ψυχολόγος). Όλες οι γυναίκες εργάζονται στον ίδιο δημόσιο οργανισμό αλλά σε διαφορετικά πόστα η κάθε μία. Ωστόσο 3 από τις 4 γυναίκες τυχαίνει να συνεργάζονται σε κάποια θέματα μεταξύ τους (διευθύντρια ψυχιατρικής κλινικής, κοινωνική λειτουργός, ψυχολόγος). Η κοιν. λειτουργός και η ψυχολόγος έδωσαν μαζί συνέντευξη ενώ οι συνεντεύξεις των 2 διευθυντριών έγιναν ξεχωριστά για την κάθε μία.

Η ανάλυση των δεδομένων βασίστηκε στην συγκριτική ανάλυση του λόγου των γυναικών λαμβάνοντας υπόψη και τα ευρήματα της βιβλιογραφικής έρευνας. Αρχικά έγινε ανάλυση των συνεντεύξεων της κοιν. λειτουργού και της ψυχολόγου. Στη συνέχεια των 2 διευθυντριών και σε τελικό στάδιο έγινε η σύγκριση των ευρημάτων μεταξύ των γυναικών που βρίσκονται σε κατώτερες θέσεις στην ιεραρχία και αυτών που βρίσκονται στις ανώτερες θέσεις.

Ανάλυση συνεντεύξεων

Από την ανάλυση των συνεντεύξεων των 2 γυναικών που βρίσκονται σε κατώτερες θέσεις στην ιεραρχία του οργανισμού προκύπτουν τα εξής θέματα.

Όσον αφορά στην άποψή τους για την κουλτούρα του οργανισμού : Συμφωνά με τα λεγόμενά τους η κυρίαρχη κουλτούρα παρεμποδίζει το έργο των υπαλλήλων του. Συγκεκριμένα αναφέρεται «...Κυριαρχούν παλαιωμένες νοοτροπίες και διαδικασίες.».

Μεγάλο ποσοστό του προσωπικού, από το οποίο εξαρτάται άμεσα και ο τρόπος με τον οποίο θα δουλεύουν οι συνεντευξιαζόμενες, είναι ανειδίκευτο κάτι το οποίο παρεμποδίζει το έργο τους. «...Λειτουργούν διεκπαιρωτικά, γραφειοκρατικά όχι θεραπευτικά» όπως θα έπρεπε καθώς αυτό είναι το έργο του οργανισμού. Μια κουλτούρα που δεν συνάδει με το έργο που παράγει ο οργανισμός. Έτσι ο οργανισμός «...δεν παρέχει κίνητρα να κάνεις πράγματα». Νέες νοοτροπίες χτυπιούνται και καταστέλλονται με δόλιους τρόπους. «Ακόμα πιο δύσκολο από τους αρρώστους είναι οι συνάδελφοι και αυτή η νοοτροπία η συγκεκριμένη...» αναφέρεται. Από τα παραπάνω διαφαίνεται ότι η κουλτούρα του οργανισμού δεν ευνοεί το έργο των συγκεκριμένων γυναικών. Όσον αφορά στο τι θεωρούν επαγγελματική επιτυχία για τον εαυτό τους : Παρατηρείται ότι καμία από τις 2 γυναίκες δεν συνδέει την ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία και την επιτυχία της στον εργασιακό χώρο με την ανέλιξη στην ιεραρχία. Απεναντίας τα συσχετίζουν άμεσα με τη δυνατότητα να μπορούν συνεχώς να βρίσκονται σε μια δουλειά που έχουν επιλέξει και είναι κάθε φορά όλο και πιο κοντά στο αντικείμενο που τις ενδιαφέρει. Αυτοί είναι και οι στόχοι που θέτουν όσον αφορά στην πορεία τους μέσα στον οργανισμό. Να καταφέρνουν να μετακινούνται σε διαφορετικά αντικείμενα, να μην παραμένουν στάσιμες. Κατ' αυτόν τον τρόπο διευρύνουν συνεχώς το πεδίο των γνώσεών τους (= προσωπική ανέλιξη) . Παρατηρείται δηλαδή μια εξίσωση της πορείας τους στην εργασία με την προσωπική τους ανέλιξη και τη δυνατότητά κάθε στιγμή από κάθε εργασία της να μπορεί να λαμβάνουν καινούρια γνώση. Στη συνέντευξη της κοιν. λειτουργού πουθενά δεν εμφανίζεται το χρήμα ή η καταξίωση ως ανταμοιβή μόνο οι ηθικές απολαβές. « ... (επιτυχία είναι) να βλέπω ότι συμβάλλω ώστε να έχει ένα όφελος ο θεραπευμένος». Ωστόσο η νεότερη ηλικιακά ψυχίατρος αναφέρει «...Η ανέλιξη στη βαθμίδα μπορεί να με βοηθήσει στη συνέχεια να κάνω άλλα πράγματα». Είναι ίσως το 1^ο σημείο στο οποίο παρατηρείται μια διαφορετική προσέγγιση ανάμεσα στις 2 γυναίκες. Το γεγονός αυτό μπορεί να οφείλεται αφενός στην ηλικιακή διαφορά μεταξύ των 2 γυναικών και αφετέρου στους εκάστοτε μελλοντικούς στόχους της κάθε μιας δεδομένου ότι η ψυχίατρος έχει μπροστά της πολλά περισσότερα χρόνια καριέρας καριέρα. Παρ' όλα αυτά αναφέρει η ίδια στη συνέχεια : «Ανέλιξη όσον αφορά σε χρήματα, βαθμίδα το γνωρίζεις εκ του προοιμίου ότι δεν θα υπάρξει γιατί δεν υπάρχει αξιοκρατία».

Όσον αφορά στο πώς βιώνουν την ανισότητα στον εργασιακό τους χώρο : Σύμφωνα με τις αναφορές τους λίγοι σχετικά άντρες βρίσκονται στο ίδιο πόστο με αυτές. Με όσους από αυτούς έχουν συναναστραφεί και συνεργαστεί δεν έχουν παρατηρήσει κάποια ιδιαίτερη μεταχείριση απέναντί τους είτε από άλλους συναδέλφους είτε από τη διοίκηση (βέβαια ας μην ξεχνάμε ότι αναφερόμαστε σε έναν έντονα γραφειοκρατικό οργανισμό γεγονός το οποίο επηρεάζει τα επίπεδα διακρίσεων). Ούτε και οι ίδιοι οι άντρες ένιωθαν μειονεκτικά με το γεγονός ότι βρίσκονταν σε μια θέση που ήταν γυναικοκρατούμενη. Επίσης δεν ήταν καθόλου ανταγωνιστικοί απέναντι στις γυναίκες συναδέλφους τους.

Ωστόσο ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η μαρτυρία της κοινωνικής λειτουργού σε σχέση με όσα της μεταφέρουν κατά καιρούς συναδέλφοί της που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Εκεί τα πράγματα είναι πιο δύσκολα, πιο σκληρά. Οι άντρες ενδεχομένως να υπερτερούν και αριθμητικά αλλά και στην ιεραρχία και ο ανταγωνισμός είναι πιο έντονος καθώς, δεδομένου ότι δεν υπάρχει γραφειοκρατία η ανέλιξη στη βαθμίδα γίνεται πολύ πιο εύκολα και αυτό προσπαθούν όλοι να το εκμεταλλευτούν με κάθε μέσο. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι «...Ακόμα και με λιγότερα προσόντα (από τις γυναίκες) οι άντρες είναι περισσότερο ανταγωνιστικοί...Ακόμα και γυναίκες με μεταπτυχιακά

πατρωνάρονται από άντρες με λιγότερα προσόντα ». Στην παρούσα έρευνα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο το γεγονός ότι και οι 2 γυναίκες εργάζονται σε δημόσιο φορέα που και παραδοσιακά αλλά και όπως αναφέρουν οι ίδιες χαρακτηρίζεται από γραφειοκρατικές δομές και διαδικασίες. Εδώ λοιπόν οι διακρίσεις όσον αφορά στην ανέλιξη στη βαθμίδα δεν χωρούν. Ισχύει το μοντέλο ότι, ανάμεσα σε 2 άτομα που έχουν τα ίδια προσόντα αναβαθμίζεται πρώτος αυτός που έχει περισσότερα έτη προϋπηρεσίας. Ωστόσο παραδέχονται πως αν κάποιος είναι άντρας μπορεί πιο εύκολα να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες που καθημερινά συναντούν.

Τέλος, από το γεγονός ότι ο τομέας στον οποίο εργάζονται οι 2 συγκεκριμένες γυναίκες είναι εν γένει γυναικοκρατούμενος διαφαίνεται εξ αρχής, από τη ίδια τη δομή του οργανισμού, μια έμμεση/άτυπη διάκριση απέναντι στις γυναίκες. Οι άντρες εμφανίζονται πιο έντονα σε διοικητικές θέσεις και στα ανώτερα πόστα (διευθυντές τμημάτων). Αντίθετα φαίνεται ότι η θέση των γυναικών στον οργανισμό είναι περισσότερο συνυφασμένη με θέσεις που σχετίζονται με φροντίδα και παροχή υπηρεσιών εργασία που από τις απαρχές των ανθρώπινων κοινωνιών θεωρούνταν γυναικείες. Βλέπουμε δηλαδή κοινωνικά στερεότυπα να μεταφέρονται και στον εργασιακό χώρο όπως αναφέρει και η βιβλιογραφία.

Από την ανάλυση των συνεντεύξεων των 2 γυναικών που βρίσκονται σε κατώτερες θέσεις στην ιεραρχία του οργανισμού προκύπτουν τα εξής θέματα.

Όσον αφορά στην άποψή τους για την κουλτούρα του οργανισμού : Η διευθύντρια ψυχιατρικής θεωρεί ότι το περιβάλλον είναι άριστο. «Η διοίκηση είναι ανοιχτή σε ότι νέο θέλουμε ... είναι προοδευτική». Το κλίμα αυτό το αποδίδει στο γεγονός ότι της αναγνωρίζεται το έργο που έχει παράξει και η πορεία της, την εκτιμούν γι' αυτό και είναι ανοιχτοί απέναντί της σε όποια πρόταση έχει να κάνει . Εδώ παρατηρείται και μια σημαντική διαφορά σε σχέση με τα όσα αναφέρουν οι γυναίκες σε κατώτερες βαθμίδες με τις οποίες συνεργάζεται σε κάποιους τομείς. Αλλά και η διευθύντρια νοσηλευτικής ασπάζεται την άποψή της καθώς από την απάντησή της στη σχετική ερώτηση συμπεραίνεται ότι η άποψή της είναι ότι εργάζεται σε έναν σχετικά αξιοκρατικό οργανισμό καθώς όπως αναφέρει τώρα για να πάρει κάποιος τη θέση της διευθύντριας που η ίδια κατέχει δεν λαμβάνεται υπόψη μόνο τα χρόνια προϋπηρεσίας αλλά και άλλα προσόντα. Και οποιαδήποτε στιγμή που η εκάστοτε διευθύντρια κριθεί ακατάλληλη μπορεί να αντικατασταθεί από κάποιον άλλο. Οπότε και η ίδια θα πρέπει συνεχώς να αποδεικνύει ότι έχει τα προσόντα και της αξίζει να κατέχει αυτή τη θέση. «υπήρχε ένα κατεστημένο» δηλαδή όπως αναφέρει το οποίο τώρα αρχίζει να εκλείπει.

Όσον αφορά στο τι θεωρούν επαγγελματική επιτυχία για τον εαυτό τους : Και οι 2 διευθύντριες αναφέρουν ότι έθεταν στη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας ως στόχους την ανέλιξή τους στη βαθμίδα σύμφωνα κάθε φορά με τα προσόντα που διέθεταν. Μάλιστα η διευθύντρια νοσηλευτικής για να πετύχει την ανέλιξη ακολούθησε συγκεκριμένη τακτική. Σύμφωνα με το καταστατικό έπρεπε να έχει συγκεντρώσει συγκεκριμένα μόρια και να έχει μια καλή κριτική οπότε επέλεξε να συμπεριφερθεί ανάλογα προκειμένου να επιτύχει τον στόχο της. Στο σημείο αυτό παρατηρείται διαφορά σε σχέση με τις γυναίκες σε κατώτερη θέση που δεν έθεταν ως τόσο πρωταρχικό στόχο την αναβάθμισή τους. Ωστόσο και πάλι εδώ η ανέλιξη δεν θεωρείται ο κυριότερος στόχος. Κυριότερο θεωρείται το να μπορούν να κάνουν σωστά και καλά τη δουλειά τους . «Επαγγελματική επιτυχία είναι να κάνεις αυτό που θες με τον καλύτερο τρόπο» ,

αναφέρεται χαρακτηριστικά από τη διευθύντρια ψυχιατρικής. Ρασιοναλισμός αλλά και συναισθηματική προσέγγιση συμβαδίζουν στην αντιμετώπιση της καριέρας τους.

Όσον αφορά στο πώς βιώνουν την ανισότητα στον εργασιακό τους χώρο : Μολονότι αναφερόμαστε σε υψηλόβαθμες γυναίκες, εντούτοις οι διακρίσεις στην καθημερινότητά τους δεν λείπουν. Η διευθύντρια ψυχιατρικής αναφέρει ότι έχει αντιμετωπίσει έντονο ανταγωνισμό ανταγωνισμός από τον άλλο διευθυντή ο οποίος είναι άντρας και με τον οποίο χρειάζεται να συνεργάζονται σε πολλές περιπτώσεις «Θεωρεί ότι έχει το αλάθητο και έγινε πάλι για να εξισωθούμε». Δηλαδή παρόλο που στην ουσία είναι και οι 2 ισόβαθμοι, η γυναίκα διευθύντρια αναγκάστηκε να καταβάλλει προσπάθεια για να της αναγνωριστεί το γεγονός αυτό το οποίο έπρεπε εξ αρχής να θεωρείται δεδομένο. Ωστόσο με «Διεκδίκηση...Μάχη» όπως αναφέρει η ίδια κατάφερε να την αντιμετωπίσει ισάξια. Αυτή η συμπεριφορά της δείχνει μια γυναίκα που διαθέτει αρκετά χαρακτηριστικά τα οποία από βιβλιογραφικής άποψης αποδίδονται σε άντρες (βλ. βιβλιογραφική ανασκόπηση). Αλλά και η διευθύντρια νοσηλευτικής αναφέρει ότι έχει βιώσει διακρίσεις στη διάρκεια της πορείας της. Στο γεγονός ότι υπάρχουν λίγοι άντρες στον εργασιακό χώρο στηρίζει και την άποψή της ότι ενίοτε γίνονται διακρίσεις απέναντί τους από τους ανώτερους. «Υπήρχε από τις εκάστοτε διευθύνουσες μια περισσότερη αδυναμία» απέναντί τους αναφέρει χαρακτηριστικά.

Συμπεράσματα

Γενικά παρατηρείται μια μικρή διαφορά ανάμεσα στην άποψη που έχουν οι 4 γυναίκες για τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται. Οι 2 γυναίκες στις κατώτερες θέσεις συμφωνούν μεταξύ τους στο γεγονός ότι με τις συνθήκες που επικρατούν τους είναι πολύ δύσκολο να επιτελέσουν σωστά και όπως οι ίδιες επιθυμούν το έργο τους καθώς βρίσκουν εμπόδια καθημερινά τα οποία οφείλονται κυρίως στις «παγιωμένες δομές» του οργανισμού όπως χαρακτηριστικά να αναφέρουν. Απεναντίας οι 2 διευθύντριες δεν φαίνεται να αντιμετωπίζουν τόσα εμπόδια στο καθημερινό τους έργο από τη διοίκηση του οργανισμού. Τα δεδομένα αυτά συνάδουν με τη βιβλιογραφική έρευνα στην οποία αναφέρεται ότι γυναίκες σε κατώτερα πόστα αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα σε σχέση με γυναίκες σε ανώτερα πόστα. Με τη βιβλιογραφία συνάδουν επίσης και τα ευρήματα της έρευνας όσον αφορά στις διακρίσεις που βιώνουν οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο. γυναίκες σε ανώτερα πόστα αντιμετωπίζουν λιγότερες διακρίσεις σε σχέση με γυναίκες σε κατώτερα και μεσαία πόστα. Έτσι και εδώ η κοιν. λειτουργός και η ψυχολόγος μίλησαν για μεγαλύτερη ανισότητα σε σχέση με τις 2 διευθύντριες.

Επιπλέον σε μια τουλάχιστον από τις 4 γυναίκες (διευθ. ψυχιατρικής) παρατηρούνται από τη συμπεριφορά της και τον τρόπο με τον οποίο αντιμετώπισε τις διακρίσεις από το εργασιακό της περιβάλλον χαρακτηριστικά τα οποία παραδοσιακά αποδίδονται σε άντρες. Έχουμε δηλαδή κατάρριψη των στερεότυπων που κυριαρχούν για τις γυναίκες τόσο σε κοινωνικό επίπεδο όσο και σε εργασιακό.

Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα της έρευνας δε καταδεικνύουν τεράστιες διαφορές και διακρίσεις ανάμεσα στα 2 φύλλα καθώς μιλάμε για γραφειοκρατικό μηχανισμό. Ωστόσο ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα υπήρχε αν τα δεδομένα αυτά συγκρίνονταν με δεδομένα μιας αντίστοιχης έρευνας που θα γίνονταν σε ένα αντίστοιχο ιδιωτικό οργανισμό. Οι διαφορές που ενδεχομένως να περιμένουμε να είναι πιο έντονες εκεί

καταφαίνονται ήδη και από την παρούσα έρευνα από τη μαρτυρία την κοιν. λειτουργού που φέρνει παραδείγματα συναδέλφων της σε ιδιωτικό τομέα που είναι πολύ πιο τρανταχτά.

Βιβλιογραφία :

Susan Y. Ortiz , Vincent J. Roscigno, *The Sociological Quarterly* 50 (2009) 336–359:
“Discrimination, women and work: Processes and Variations by Race and Class”

Mats Alvesson, *Human Relations*, Vol. 51, No. 8, 1998 : “Gender Relations and Identity at Work: A Case Study of Masculinities and Femininities in an Advertising Agency”

Marisa Ferrari Occhionero, Mariella Nocenzi, *International Review of Sociology* Vol. 19, No. 1, March 2009, 155_169 : “Gender inequalities: the integrated approach to the gender dimension in Europe”