



ΙΟΝΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΙΣΤΟΡΙΑΣ & ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ – ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ, ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΕ ΘΕΜΑ:

Μετάφραση του επιστημονικού άρθρου Rincón, V., González, M., & Barrero, K. (2017).

Women and leadership: Gender barriers to senior management positions.

Ζεύγος Γλωσσών:

Αγγλικά - Ελληνικά

ΚΑΚΑΤΣΙΔΑ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

Ξ2018102

ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ:

ΚΕΛΑΝΔΡΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΠΑΡΙΑΝΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ

ΚΕΡΚΥΡΑ, 2022

Πρωτότυπο Κείμενο

Women and leadership: Gender barriers to senior management positions

Virginia Rincón* , Miguel González , Karle Barrero

University of the Basque Country UPV-EHU (Spain) *

Corresponding author:

virginia.rincon@ehu.eus, miguel.gonzalezs@ehu.eus, karlebarrero@gmail.com

Received October, 2016

Accepted January, 2017

Abstract

Purpose:

The purpose of this research is to show the representation of women in corporate leadership positions. It also aims to identify the key factors that determine the lower presence of women in senior management, as well as policies to achieve gender balance in decisionmaking positions.

Design/methodology:

In order to show the representation of women in senior positions, the information contained in the European Commission database Women and men in decision-making has been analyzed. This database contains information on the presence of women in key positions in the largest publicly-listed European companies. The analysis has been completed with the Economically Active

Population Survey of the Spanish National Statistics Institute and Catalyst census, including Fortune 500 companies. A literature review was also conducted to find factors explaining the current situation of women in decision-making positions and to propose strategies that promote more women in senior management. The literature review was carried out by means of searches in Google Scholar and in the databases ABI/INFORM Global, Emerald and International Bibliography of the Social Sciences, which permitted the analysis of several journals.

Findings:

This study highlights the gender imbalance in decision-making positions. Most barriers to senior management are related to gender stereotypes. Therefore, we propose combining short-term measures to provide the required support for women in order to access management positions with other long-term measures to boost analysis and the learning process throughout society.

Originality/value:

The research assesses the magnitude of the gender imbalance still present in leadership positions today. It also highlights the need for short- and long-term measures.

Keywords:

Leadership, Gender balance, Senior management, Career development

Jel Codes:

J24, J71, M12

1. Introduction

Both gender differences and leadership are topics on which a large body of literature exists. However, the combined analysis of both phenomena has not been as common. It could be said that serious studies and scientific research in relation to this topic were first developed at the beginning of the 1970s. In this work, we intend to analyze the association of these two phenomena, focusing our interest on “female leadership”, considering both whether a special female style of leadership exists and the possible barriers that women must overcome to reach positions of maximum responsibility in organizations.

It is interesting to observe how in any auditorium, when both women and men are asked to name a leader, most people generally answer with the name of a male leader. Mahatma Gandhi, Martin Luther King, Nelson Mandela, Winston Churchill and Barrack Obama, among others, are names that are associated with the word leadership and all are male. Even though throughout history, certain women such as Joan of Arc, Marie Curie, Simone de Beauvoir and Mother Theresa have become important figures and leaders, in general, women have lacked the freedom to be able to develop their beliefs and ideas. This lack of freedom has served as an obstacle for the emergence of women with the same qualities and potential as many male leaders. “Power” belonged to men, and they took advantage of their power and freedom to implement their thoughts and ideas, both politically and economically.

Leadership is a concept that is closely related to the management or administration of organizations. According to Northouse (2012), both leadership and management involve working with people and are related to the influence over groups of individuals and to the achievement of goals. However, different authors coincide in mentioning the importance of distinguishing between the two ideas (Kent, 2005; Kotter, 1990; Northouse, 2014; Simonet & Tett, 2012, Yukl & Lepsinger, 2005). Generally speaking, while management and administration are related to discipline, order and stability, leadership is associated with creative thought, tolerance of ambiguity and the impulse to generate constructive change. This work focuses on the study of the participation of women in

management positions in organizations, in which a great deal of leadership capacity is required. We will use both terms practically interchangeably, without insisting on the differences that exist between them.

It is currently a fact that women are scarcely represented in senior management positions in private companies and public institutions in the Western world, although it can also be stated that in the intermediate levels of the job ladder and in positions with a medium level of responsibility, there is a greater balance between men and women. In this work, following the approaches indicated by Hoyt (2012), we will attempt to identify the factors that can have an influence on the scarce presence of women in the upper levels of management. We will employ a thorough literature review to attempt to explain some of the reasons behind this situation.

Over the course of history, an argument that has been presented to explain the scarce presence of women leaders is that the objectives or purposes of male and female lifestyles are different. According to this idea, men have generally channeled their leadership method to focus on the task, while women have done so to focus on people or the relationship. Male task-centered leadership has been more visible, more formal and official, and female people-centered leadership, on the other hand, has been considered a leadership of support. However, it is essential to analyze whether women universally tend to “focus on relationships” in their leadership style, and whether men tend to “focus on tasks” (Eagly & Johnson, 1990; Hoyt, 2010).

In this sense, different studies have supported the hypothesis that there are gender differences in leadership styles and that leadership by women is more effective in contemporary society (Book, 2000; Helgesen, 1990; Rosener, 1995; Vecchio, 2002). Some studies maintain that women lead and direct in a more democratic and participative manner than men (Eagly & Carli, 2007; Van Engen & Willemssen, 2004). Likewise, several authors have proposed the idea that women more often and more effectively use a transformational leadership style than men (Ayman, Korabik & Morris, 2009; Eagly, JohannesenSchmidt & Van Engen, 2003) .

In the area of entrepreneurship, research has also been conducted that examines the influence

of the gender variable on entrepreneurial activity (Brush, 1992; González Serrano, Valantine, Pérez Campos, Aguado Berenguer, Calabuig Moreno & Crespo Hervás, 2016; Minniti & Nardone, 2007; Ruizalba Robledo, Vallespín Arán, Martín-Sánchez & Rodríguez Molina, 2015; Ventura Fernández & Quero Gervilla, 2013). These works also reflect the existence of differences in the behavioral patterns in entrepreneurship according to gender.

In this first introductory point, we would like to suggest some important questions that arise when analyzing female leadership, whose answer or explanation should be found in our Western world. Specifically, we ask ourselves whether it is possible to universalize the idea that women have a different way of leading or one that is differentiated from that of men and, therefore, whether it is possible to identify a male and a female leadership style. Throughout this work, we will attempt to provide an answer to and reflect upon these matters .

The objectives of this research are, therefore, the following:

- To reflect the evolution of the representation of women in the senior management positions of organizations.
- To propose the barriers that must be overcome by women in order to access senior management, as well as the relevance of a possible female leadership style.
- To suggest possible changes and policies aimed at increasing the female presence in management positions in organizations.

The work is divided into six parts. The following section describes the current situation of women in the senior management of organizations in the Western world. Next, we mention some of the factors that can condition this situation. In the fourth section, we present some measures that could favor the gender balance in different decision-making areas. We also dedicate a section to the debate generated by the gender quotas in decision-making bodies. The last section presents the main conclusions of this work.

2. Evolution in the representation of women in senior management positions

The presence of women, in both the field of education and in the world of work, has undergone substantial changes in recent decades. Currently, most women encounter no obstacles to accessing higher education, and the increase in their level of education has been noticeable in recent years. However, it must be mentioned that the preferences of men and women are still different when deciding upon higher education.

As indicated by Pons Peregort, Calvet Puig, Tura Solvas and Muñoz Illescas (2013), even though women are present at universities in greater numbers than men, in some scientific and technological degree study programs the percentage of men continues to be greater than that of women. Likewise, the Statistics on University Students from the Ministry of Education, Culture and Sports for the 2014-2015 academic year reveal that for all degree study programs, the percentage of women is higher than that of men, but that this trend is inverted in the case of the fields of engineering and the sciences. In this sense, in the world of business administration, it is common to find businessmen who have completed technical studies, while the education of business women tends to focus more on economics, administration or sales and marketing (Junquera Cimadevilla, 2004).

The presence of women has increased not only in the field of education, their participation in the workforce has also expanded, in both lower-level positions and those with a medium level of responsibility; however, women are still poorly represented in higher positions. The study conducted by Martínez Tola, Goñi Mendizabal and Guenaga Garai (2006) reveals the scarce presence of women in leadership positions and reflects the differences that exist among different countries. In the following paragraphs we will attempt to update this information and verify the extent to which the “gender gap” separating men and women in terms of opportunities and access to management positions still continues even today. We will focus on some of the data collected for Europe and the United States.

2.1. Europe

The European Commission has developed a database that collects information about the participation of women in the decision-making bodies in different areas, such as politics and the economy. The aim is to provide reliable statistics on the evolution and current situation of women in different contexts. The business section of the database provides information about the gender balance in the decisionmaking areas of large companies in different countries. The companies considered are the major companies that are traded on the stock markets of each country. The figure below reflects the presence of women in senior management positions in the most important companies in some European countries in 2016.

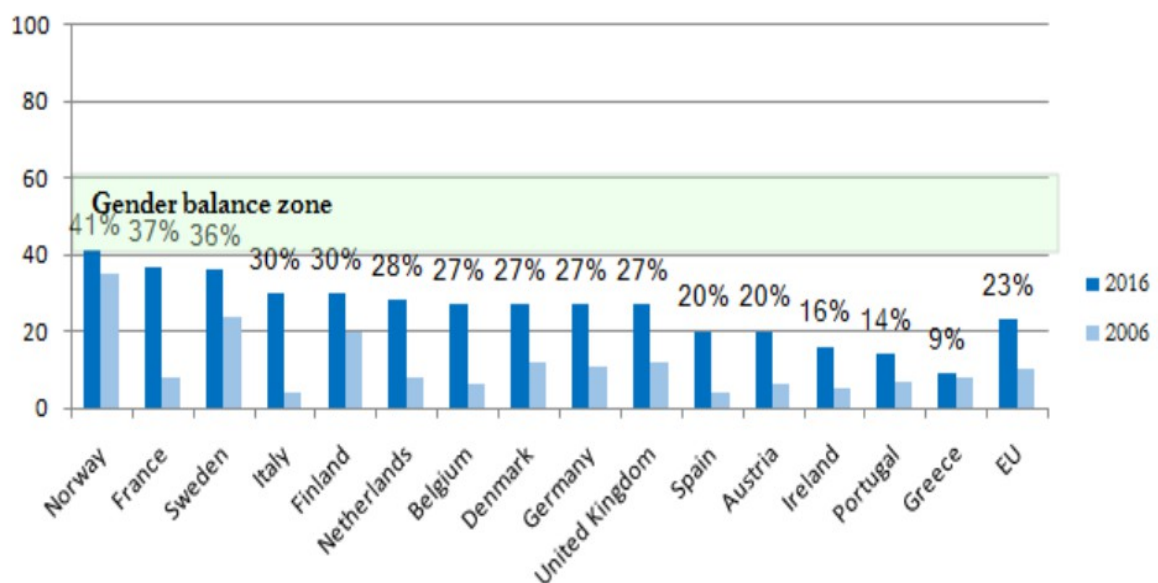


Figure 1. Women in management positions in major companies in European countries, 2006-2016
(European Commission, 2016)

The data presented for the different countries show that during the last decade, a substantial improvement has occurred in the female presence in senior management positions in many European countries. However, in most of the countries, women still do not represent even a third of the senior management positions. It should also be stressed that the figures vary considerably,

according to the country. In the Nordic countries, the situation of women in decision-making positions is generally better than in the rest of the European countries. Norway especially stands out in this regard, with 41% of women in senior administrative positions; it thus can be considered to be in an area of reasonable gender balance at the decision-making levels of large companies. Likewise, it seems important to point out the impetus towards greater gender balance in countries like France and Italy.

The report by the European Commission on the participation of men and women in leadership positions (European Commission, 2013) recognizes the importance of both political and legislative initiatives to promote the change towards a gender balance. According to this report, the most important advances in terms of the female presence in corporate leadership positions have occurred in countries that have adopted binding legislation in this regard, such as France, the Netherlands and Italy. Along the same lines, the report drafted by the European Commission on the situation of women in areas of economic decision-making (European Commission, 2012) refers to the changes in legislation adopted in France, and the positive evolution in this country.

In general, the figures on the representation of women in administrative positions in large European companies reflect that the measures adopted in the different countries have had positive results. However, even though considerable progress has been made, the average percentage of female executives in the most important companies of the European Union is still far from a situation of gender balance. Likewise, in agreement with the survey of the working population carried out by Eurostat in 2015 of all the people in the European Union in executive positions, women represented 33%, a figure that has remained practically constant since 2006 (Eurostat, 2016).

In the aforementioned database on the participation of women at different decision-making levels, the European Commission also offers information on the presence of women in positions of maximum responsibility in an organization. In 2016, only 5% of the executive director or managing director positions in the large companies in the European Union were held by women. The working

document on the gender balance in corporate leadership drafted by the European Commission (2011) reveals the importance of increasing the presence of women in these positions, in order to strengthen the leadership chain and facilitate access by other women to senior management positions. This report also mentions the need to develop a bottom-up focus that ensures that women have the same opportunities as men in all stages of the executive promotions process.

At political decision-making levels, the participation of women is also lower than that of men: the female representation in the parliaments of the countries in the European Union is 28%, and the percentage of women in the governments of these countries is 27% (European Commission, 2016). The European Commission's database on the participation of women at decision-making levels also refers to the gender balance in the judicial branch, as well as in high-level civil servant positions. According to the aforementioned database, women represent 40% of the members on the supreme judicial bodies in the countries of the European Union. In the ministries or governmental departments, 34% of the top level civil servant positions and 40% of the second highest level civil servant positions are held by women.

2.2. Spain

In the case of Spain, even though significant progress is evident over the last decade in terms of the presence of women in corporate leadership positions, the current situation is still far from a situation of gender balance. The following figure shows the evolution of the presence of women in senior management positions in major Spanish companies over the last ten years. Major companies were understood as those included in the IBEX 35 index.

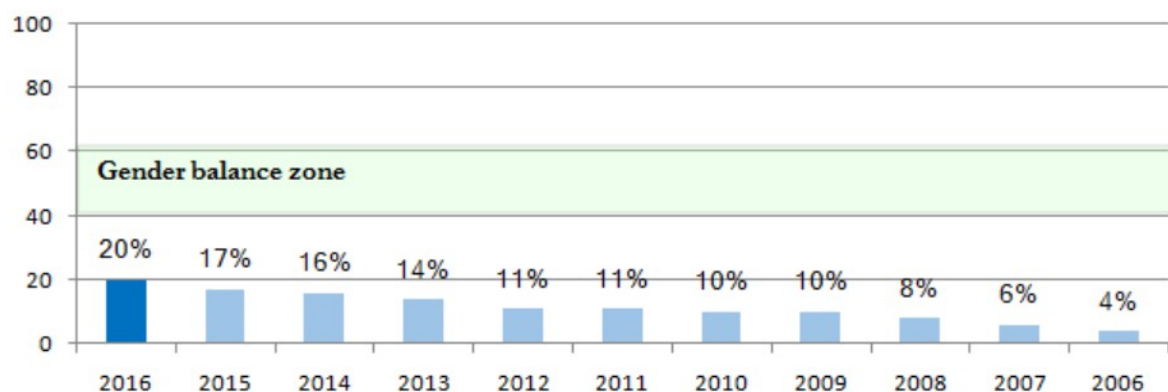


Figure 2. Women in management positions in major Spanish companies, 2006-2016
(European Commission, 2016)

The data reflect an increase in the representation of women in management positions in large Spanish companies over the last decade. However, this progress has occurred relatively slowly and the presence of women in corporate leadership positions in Spanish businesses is still below the European average. This situation does not meet the objective proposed by legislation promoting equality between men and women, approved in 2007 (Ley Orgánica 3/2007), which suggests that Spanish companies should increase the representation of women on the boards of directors in order to reach a balanced presence of both men and women within a period of eight years. In this sense, albeit within the scope of collective bargaining, the authors Torres Martos and Román Onsalo (2012) also identify an insufficient impact by the regulations promoting equality between men and women.

On the other hand, if we consider the total working population in Spain, the representation of women in administration and management positions is above that observed for senior management positions in large companies. The following table shows the evolution of the participation of women in the Spanish labor market over the last five years, as well as the percentage of women in the category of directors and managers.

	2015	2014	2013	2012	2011
TOTAL EMPLOYED	45.37%	45.56%	45.65%	45.51%	44.89%
DIRECTORS AND MANAGERS	31.37%	30.88%	30.76%	30.21%	29.95%
Members of the executive branch and legislative bodies; directors in the Public Administration and organizations of social interest; executive directors	32.26%	29.05%	25.94%	29.13%	28.83%
Administrative and sales and marketing department managers	36.73%	32.19%	33.64%	33.67%	33.65%
Production and operations directors	25.75%	27.35%	26.82%	25.04%	23.58%
Directors and managers of hotel, restaurant and retail establishments	34.11%	32.44%	32.69%	31.06%	31.87%
Directors and managers of other service companies not included in any other category	30.95%	35.61%	34.16%	35.93%	37.24%

Table 1. Presence of women in the working population and in the category of directors and managers, 2011-2015 (Spanish National Statistics Institute, 2016a)

In quantitative terms, it can be said that there are practically no differences between men and women in terms of participation in the labor market, with more than 45% of women among the working population in Spain. This high percentage is not reflected, however, in management positions, in which women represent slightly more than one third. While it is true that the presence of women in this category is higher than that observed for senior management in large Spanish companies, it is also evident that it does not match the data on the participation of women in the labor market.

The works by Martínez Tola et al. (2006) and by Martínez Tola (2009) reflect that the presence of women in management positions increases as the size of the company decreases; they also make special reference to the presence of female directors in companies without any salaried staff. Similarly, Junquera Cimadevilla (2004) mentions a lower percentage of business women in companies with salaried staff. According to these authors, the gender differences in leadership positions are more noticeable as the size of the companies increases, and therefore the size of the

business is an essential variable when analyzing the presence of women in management positions.

With regard to the political realm, according to the information collected in the European Commission's database on the participation of women at decision-making levels, the percentage of women in the Spanish parliament is currently 39%, and the percentage of women in the government is 25%. In the judicial branch, even though the representation of women on the Supreme Court is 13%, a total of 52% of the members of the judicial service and 43% of the members of the General Council of the Judiciary are women (Institute of Women and Equal Opportunities, 2016). Furthermore, in the highest level positions of the General Government Administration, women represent 35% of all civil servants (European Commission, 2016). Likewise, the percentage of female executives and managers in the public sector is 41%, as compared to 30% in the private sector (Spanish National Statistics Institute, 2016b).

Therefore, in the political realm and in the public administrations, as compared to large Spanish companies, a generally more balanced representation is seen between men and women in leadership positions. This may be linked to regulations on electoral quotas and the fact that the professional career and access to certain positions in the public administration are regulated through objective exams (Ramos, 2005).

2.3. United States

The situation is similar in other countries in the Western world, such as the United States, where women represent 16.9% of the managerial positions in the country's major companies and 4% of the positions of maximum responsibility in said companies (Catalyst Knowledge Center, 2016a, 2016b).

In the case of the United States, the non-profit organization Catalyst conducts an annual census in order to show the representation of women in senior management positions in the country's main companies. The population of said census is made up by companies on the Fortune 500 list, as besides being the largest companies in terms of turnover in the United States, they are

also widely recognized as the most powerful and influential companies. Even though the information collected in this census is not entirely comparable to that presented above for European countries, it gives us an idea about the situation of women in corporate leadership positions in the United States. The following figure presents data on the participation of women in the management positions of the main U.S. companies over the last ten years.

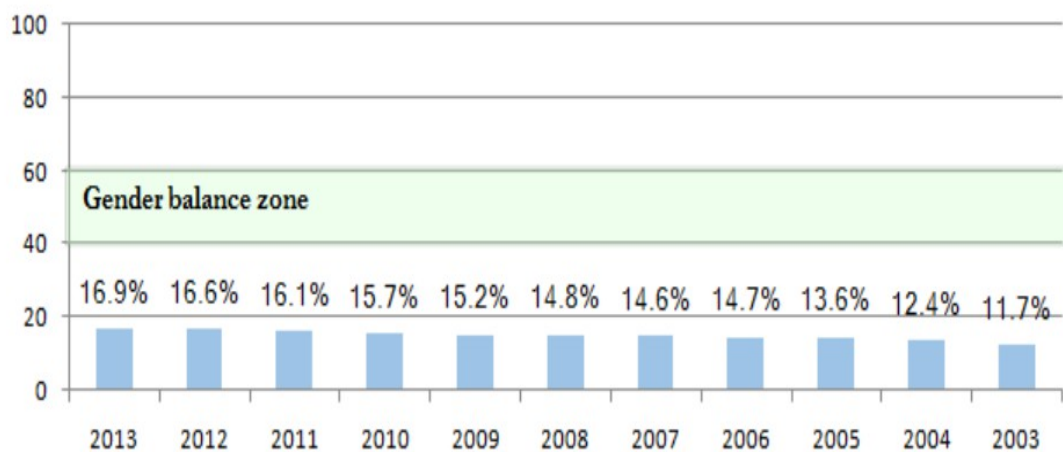


Figure 3. Women in management positions in major U.S. companies, 2003-2013

(Catalyst Knowledge Center, 2016a)

According to the data presented, it can be said that the progress made in terms of the presence of female executives in large U.S. companies is occurring at a very slow pace. The participation of women in executive positions in the most important companies in the United States during 2013 was 16.9%, showing barely any improvement over the previous year, in which the percentage of women in senior management positions was 16.6%.

As occurs in the case of Spain, the figures for the representation of women in senior management in the most important companies in the United States do not match the data on the participation of women in the labor market, nor do they correspond to the percentage of women in the executive category. Statistics on the U.S. labor market reflect that during 2015, women represented 46.8% of the total working population and the percentage of women in the management

and professional category was 51.5% (Bureau of Labor Statistics, 2016).

In senior positions in U.S. politics, the representation of women is also lower than that of men. During 2016, women held 19.6% of the seats in the United States Congress and 30.4% of the positions in the federal government. On the state level, women represented 24.4% of the members of the legislative branch and 24% of the executive positions overall in the 50 states (Center for American Women and Politics, 2016).

In the United States, as in the European Union, the representation of women is higher in leadership positions in the field of politics than in senior management in the economic sector. However, as compared to Spain and other countries in the European Union, the increase in the participation of women in management positions in large companies in the United States has occurred very slowly. In recent years, the increase in women executives in the main U.S. companies has been moderate, while the percentage of women in senior management positions in the most important companies in the European Union has doubled. In this sense, special mention should be made of the level of commitment shown by some of the countries in the European Union to achieve a greater balance at decision-making levels, as well as the effectiveness of the measures adopted.

Μεταφρασμένο Κείμενο

Γυναίκες και Ηγεσία: Εμπόδια λόγω φύλου στις ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Virginia Rincón* , Miguel González , Karle Barrero

Πανεπιστήμιο της Χώρας των Βάσκων, Ισπανία (UPV – Universidad del Pais Vasco

EHU – Euskal Herriko Unibertsitatea)

E-mail Επικοινωνίας:

virginia.rincon@ehu.eus, miguel.gonzalezs@ehu.eus, karlebarrero@gmail.com

Ελήφθη: Οκτώβριο 2016

Αποδεκτό: Ιανουάριο 2017

Περίληψη

Σκοπός:

Η παρούσα εργασία ασχολείται με το να καταδείξει την εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου στις ηγετικές θέσεις των επιχειρήσεων. Στοχεύει επίσης στον προσδιορισμό των βασικών παραγόντων, οι οποίοι καθορίζουν την όχι τόσο συχνή παρουσία των γυναικών στα ανώτερα διοικητικά στελέχη, καθώς και τις πολιτικές για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων στις θέσεις λήψης αποφάσεων.

Σχεδιασμός / Μεθοδολογία:

Για να καταδειχθεί η εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις, αναλύθηκαν οι πληροφορίες που περιέχει η βάση δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής « Γυναίκες και άνδρες στη λήψη αποφάσεων ». Σε αυτή τη βάση δεδομένων περιέχονται πληροφορίες σχετικά με την παρουσία γυναικών σε καίριες θέσεις, στις μεγαλύτερες ευρωπαϊκές εταιρείες που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο. Η ανάλυση ολοκληρώθηκε με την Έρευνα για τον Οικονομικά Ενεργό Πληθυσμό (Economically Active Population Survey – EAPS) του Εθνικού Ινστιτούτου Στατιστικών της Ισπανίας και την απογραφή της Catalyst (Inc.), συμπεριλαμβανομένων των εταιρειών στην λίστα του Fortune 500. Πραγματοποιήθηκε επίσης βιβλιογραφική ανασκόπηση, ώστε να βρεθούν παράγοντες που εξηγούν την τρέχουσα κατάσταση, όσον αφορά τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων και να προταθούν στρατηγικές για την προώθηση γυναικών σε ανώτερα διοικητικά στελέχη. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση πραγματοποιήθηκε μέσω αναζητήσεων στο Google Scholar, στη παγκόσμια βάση δεδομένων ABI / INFORM, στην εταιρεία Emerald και στη Διεθνή Βιβλιογραφία των Κοινωνικών Επιστημών.

Ευρήματα:

Η μελέτη αυτή υπογραμμίζει την ανισορροπία μεταξύ των φύλων στις θέσεις λήψης αποφάσεων. Τα περισσότερα εμπόδια στην ανώτερη διοίκηση σχετίζονται με τα στερεότυπα που υπάρχουν μεταξύ των φύλων. Ως εκ τούτου, προτείνουμε τον συνδυασμό βραχυπρόθεσμων μέτρων, για την παροχή της απαιτούμενης υποστήριξης στις γυναίκες, προκειμένου να αποκτήσουν πρόσβαση σε διοικητικές θέσεις με άλλα μακροπρόθεσμα μέτρα, για την ενίσχυση της ανάλυσης και της διαδικασίας μάθησης σε ολόκληρη την κοινωνία.

Πρωτοτυπία / Αξία:

Η έρευνα εκτιμά το μέγεθος της ανισορροπίας των φύλων που εξακολουθεί να υπάρχει σήμερα στις ηγετικές θέσεις. Επισημαίνει επίσης την ανάγκη για βραχυπρόθεσμα και

μακροπρόθεσμα μέτρα.

Λέξεις Κλειδιά:

Ηγεσία, Ισορροπία φύλων, Ανώτερη διοίκηση, Επαγγελματική εξέλιξη.

Κωδικοί Ταξινόμησης JEL:

J24, J71, M12

1. Εισαγωγή

Τόσο οι διαφορές μεταξύ των φύλων, όσο και η ηγεσία είναι θέματα, για τα οποία υπάρχει μεγάλος όγκος βιβλιογραφίας. Παρόλα αυτά, η ανάλυση των δύο αυτών θεμάτων, συνδυαστικά, δεν είναι τόσο διαδεδομένη. Θα μπορούσε να πει κανείς πως σοβαρές μελέτες και επιστημονικές έρευνες αναπτύχθηκαν για πρώτη φορά στις αρχές της δεκαετίας του 1970, σχετικά με αυτό το θέμα. Στην παρούσα εργασία, σκοπεύουμε να αναλύσουμε την συσχέτιση αυτών των δύο φαινομένων, εστιάζοντας το ενδιαφέρον μας στη «γυναικεία ηγεσία», εξετάζοντας τόσο την ύπαρξη ενός ειδικού γυναικείου τρόπου ηγεσίας, όσο και τα πιθανά εμπόδια που πρέπει να ξεπεράσουν οι γυναίκες, ούτως ώστε να φτάσουν σε θέσεις μέγιστης ευθύνης σε οργανισμούς και εταιρείες.

Είναι ενδιαφέρον να παρατηρήσει κανείς πως σε οποιοδήποτε ακροατήριο, όπου είναι παρόντα και τα δύο φύλα, όταν τους ζητηθεί να αναφέρουν έναν ηγέτη, οι περισσότεροι θα αναφερθούν σε κάποιον άνδρα συνήθως. Μεταξύ άλλων, ονόματα που είναι συνδεδεμένα με την λέξη «ηγεσία» και ανήκουν σε άνδρες, είναι ονόματα όπως αυτά των Mahatma Gandhi, Martin Luther King, Nelson Mandela, Winston Churchill και Barrack Obama. Η ιστορία έχει αποδείξει πως γυναίκες όπως η Ιωάννα της Λωρραίνης, η Μαρία Κιουρί, η Σιμόν ντε Μπובουάρ και η Μητέρα Τερέζα υπήρξαν σημαντικές προσωπικότητες και παραδείγματα ηγετικών μορφών. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες δεν ήταν τόσο ελεύθερες γενικά, ώστε να αναπτύξουν τις πεποιθήσεις και τις ιδέες τους. Αυτή η έλλειψη ελευθερίας αποτέλεσε εμπόδιο για την ανάδειξη γυναικών με τα ίδια

χαρακτηριστικά και δυνατότητες με πολλούς άνδρες ηγέτες. Η «εξουσία» ανήκε στο ανδρικό φύλο και αυτό με την σειρά του εκμεταλλευόταν την δύναμη και την ελευθερία του για να εφαρμόσει τις σκέψεις του και τις ιδέες του σε πολιτικό και σε οικονομικό επίπεδο αντίστοιχα.

Η ηγεσία είναι μία έννοια που συνδέεται στενά με τη διοίκηση ή τη διαχείριση των οργανισμών. Σύμφωνα με τον Northouse (2012), τόσο η ηγεσία όσο και η διοίκηση περιλαμβάνουν την συνεργασία με ανθρώπους και σχετίζονται με τη επιρροή σε ομάδες ατόμων και την επίτευξη στόχων. Ωστόσο, όταν αναφερόμαστε στη σημασία της διάκρισης των δύο ιδεών, οι απόψεις διάφορων συγγραφέων συμπίπτουν (Kent, 2005; Kotter, 1990; Northouse, 2014; Simonet & Tett, 2012, Yukl & Lepsinger, 2005). Μιλώντας σε γενικές γραμμές, ενώ η διοίκηση και η διαχείριση σχετίζονται με την πειθαρχία, την τάξη και την σταθερότητα, η ηγεσία συνδέεται με τη δημιουργική σκέψη, την ανοχή στην ασάφεια και την παρόρμηση για τη δημιουργία διαρθρωτικών αλλαγών. Η εργασία αυτή επικεντρώνεται στη μελέτη συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικές θέσεις σε, στις οποίες απαιτείται μεγάλη ηγετική ικανότητα. Θα χρησιμοποιήσουμε και τους δύο όρους εξίσου ως ισάξιους, χωρίς να επιμείνουμε στις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσά τους.

Είναι γεγονός πως σήμερα οι γυναίκες εκπροσωπούνται ελάχιστα σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και δημόσιους οργανισμούς στον δυτικό κόσμο, αν και μπορεί επίσης να διαπιστώσει κανείς πως στα ενδιάμεσα επίπεδα ιεραρχίας και σε θέσεις μεσαίου επιπέδου ευθύνης, υπάρχει μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στην παρούσα εργασία, ακολουθώντας τις προσεγγίσεις του Hoyt (2012), θα προσπαθήσουμε να εντοπίσουμε τους παράγοντες αυτούς που μπορούν να επηρεάσουν τη σπάνια παρουσία του γυναικείου φύλου στις ανώτερες θέσεις διοίκησης. Θα χρησιμοποιήσουμε μία ενδεδειγμένη βιβλιογραφική επισκόπηση για να προσπαθήσουμε να εξηγήσουμε ορισμένους από τους λόγους που κρύβονται πίσω από αυτή την κατάσταση.

Ένα επιχείρημα που έχει προκύψει μέσω της ιστορίας, το οποίο εξηγεί την σπάνια παρουσία γυναικών ηγετών είναι ότι οι στόχοι ή οι σκοποί του ανδρικού και του γυναικείου τρόπου ζωής

είναι διαφορετικοί. Βάσει της ιδέας αυτής, οι άνδρες έχουν την τάση να επικεντρώνονται στο έργο, ενώ οι γυναίκες στους ανθρώπους ή στη σχέση με αυτούς. Η ανδρική ηγεσία με επίκεντρο το καθήκον ήταν πιο ορατή, πιο επίσημη, ενώ από την άλλη, η γυναικεία ηγεσία με επίκεντρο τον άνθρωπο θεωρήθηκε ηγεσία υποστήριξης. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναλυθεί το αν οι γυναίκες τείνουν καθολικά να «εστιάζουν στις σχέσεις», όσον αφορά τον τρόπο ηγεσίας τους και αν οι άνδρες τείνουν να «εστιάζουν στα καθήκοντα» (Eagly & Johnson, 1990; Hoyt, 2010).

Υπό την έννοια αυτή, διάφορες μελέτες έχουν υποστηρίξει την υπόθεση πως υπάρχουν διαφορές μεταξύ των φύλων, όσον αφορά τον τρόπο ηγεσίας, καθώς και ότι η ηγεσία των γυναικών είναι πιο αποτελεσματική στη σύγχρονη κοινωνία (Book, 2000; Helgesen, 1990; Rosener, 1995; Vecchio, 2002). Ορισμένες μελέτες υποστηρίζουν πως οι γυναίκες ηγούνται και διευθύνουν με πιο δημοκρατικό και συμμετοχικό τρόπο από ό,τι οι άνδρες (Eagly & Carli, 2007; Van Engen & Willemssen, 2004). Έχει προταθεί, παρομοίως, από πολλούς συγγραφείς η ιδέα πως οι γυναίκες χρησιμοποιούν πιο συχνά και πιο αποτελεσματικά το μετασχηματιστικό τρόπο ηγεσίας, σε σχέση με τους άνδρες (Ayman, Korabik & Morris, 2009; Eagly, JohannesenSchmidt & Van Engen, 2003).

Στον τομέα της επιχειρηματικότητας έχουν διεξαχθεί επίσης έρευνες, οι οποίες εξετάζουν την επίδραση της μεταβλητής του φύλου στην επιχειρηματική δραστηριότητα (Brush, 1992; González Serrano, Valantine, Pérez Campos, Aguado Berenguer, Calabuig Moreno & Crespo Hervás, 2016; Minniti & Nardone, 2007; Ruizalba Robledo, Vallespín Arán, Martín-Sánchez & Rodríguez Molina, 2015; Ventura Fernández & Quero Gervilla, 2013). Τα έργα αυτά αντικατοπτρίζουν επίσης την ύπαρξη διαφορών στα πρότυπα συμπεριφοράς στην επιχειρηματικότητα, ανάλογα με το φύλο.

Σε αυτό το πρώτο εισαγωγικό σημείο, θα θέλαμε να προτείνουμε ορισμένα σημαντικά ερωτήματα που προκύπτουν κατά την ανάλυση της γυναικείας ηγεσίας, των οποίων η απάντηση ή η εξήγηση θα πρέπει να βρεθεί στον δυτικό μας κόσμο. Συγκεκριμένα, αναρωτιόμαστε εάν είναι δυνατόν να γενικεύσουμε την ιδέα πως οι γυναίκες έχουν έναν διαφορετικό τρόπο ηγεσίας ή έναν τρόπο που διαφοροποιείται από αυτόν των ανδρών και εάν είναι, επομένως, δυνατόν να προσδιορίσουμε έναν ανδρικό και έναν γυναικείο τρόπο ηγεσίας. Στην εργασία αυτή θα

προσπαθήσουμε να δώσουμε μία απάντηση και να προβληματιστούμε σχετικά με τα ζητήματα αυτά.

Οι στόχοι της παρούσας έρευνας είναι συνεπώς οι ακόλουθοι:

- η ανάδειξη της εξέλιξης της εκπροσώπησης των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις των οργανισμών.
- η παρουσίαση των εμποδίων που πρέπει να ξεπεράσουν οι γυναίκες, προκειμένου να αποκτήσουν πρόσβαση στα ανώτερα διοικητικά κλιμάκια, καθώς και τη σημασία ενός πιθανού γυναικείου τρόπου ηγεσίας.
- η παράθεση πιθανών αλλαγών και πολιτικών, με στόχο την αύξηση της γυναικείας παρουσίας σε διοικητικές θέσεις σε οργανισμούς.

Η εργασία χωρίζεται σε έξι μέρη. Η επόμενη ενότητα περιγράφει την τρέχουσα κατάσταση των γυναικών στην ανώτερη διοίκηση των οργανισμών στον δυτικό κόσμο. Στη συνέχεια, αναφέρουμε κάποιους από τους παράγοντες που μπορούν να επηρεάζουν την κατάσταση αυτή. Στην τέταρτη ενότητα, αναφέρουμε ορισμένα μέτρα, τα οποία θα μπορούσαν να ευνοήσουν την ίση εκπροσώπηση των φύλων σε διάφορους τομείς λήψης αποφάσεων. Αφιερώνουμε, επίσης, μία ενότητα στη συζήτηση που προκύπτει από τα υπάρχοντα δεδομένα που δείχνουν την διαφορά μεταξύ των φύλων που αποτελούν τα όργανα λήψης αποφάσεων. Στην τελευταία ενότητα παρουσιάζονται τα κύρια συμπεράσματα της παρούσας εργασίας.

2. Εξέλιξη της εκπροσώπησης των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις

Η παρουσία των γυναικών έχει υποστεί σημαντικές αλλαγές, τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης, όσο και στον εργασιακό χώρο, τις τελευταίες δεκαετίες. Στις μέρες μας ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών δεν χρειάζεται να αντιμετωπίσει εμπόδια ούτως ώστε να έχουν πρόσβαση στην εκπαίδευση, ενώ η αύξηση του μορφωτικού του επιπέδου τα τελευταία χρόνια είναι αξιοσημείωτη τα τελευταία χρόνια. Ωστόσο, σε αυτό το σημείο, πρέπει να αναφέρουμε πως οι προτιμήσεις των

γυναικών και των ανδρών σχετικά με τις σπουδές που θα ακολουθήσουν, εξακολουθούν να διαφέρουν.

Όπως αναφέρουν οι Pons Peregort, Calvet Puig, Tura Solvas και Muñoz Illescas (2013), παρόλο που οι γυναίκες υπερτερούν στα πανεπιστήμια, συγκριτικά με τους άνδρες, ορισμένα προγράμματα επιστημονικών και τεχνολογικών σπουδών παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό παρουσίας των ανδρών. Αντίστοιχα, τα στατιστικά στοιχεία για τους φοιτητές του Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού και Αθλητισμού, για το ακαδημαϊκό έτος 2014 – 2015 δείχνουν πως για όλα τα προγράμματα σπουδών το ποσοστό των γυναικών είναι μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών, αλλά πως με εξαίρεση τους τομείς της μηχανολογίας και των θετικών επιστημών αυτό δεν ισχύει . Υπό αυτή την έννοια, είναι σύνηθες στον κόσμο της διοίκησης επιχειρήσεων, να βλέπουμε επιχειρηματίες που έχουν ολοκληρώσει τεχνολογικές σπουδές, ενώ οι γυναίκες έχουν την τάση να επιλέγουν σπουδές που επικεντρώνονται πιο πολύ στα οικονομικά, τη διοίκηση ή τις πωλήσεις και το μάρκετινγκ (Junquera Cimadevilla, 2004).

Η παρουσία των γυναικών έχει αυξηθεί όχι μόνο στον τομέα της εκπαίδευσης, αλλά και η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό έχει επίσης διευρυνθεί, τόσο σε θέσεις χαμηλότερου επιπέδου όσο και σε θέσεις μεσαίου επιπέδου ευθύνης- ωστόσο, οι γυναίκες εξακολουθούν να εκπροσωπούνται ελάχιστα στις ανώτερες θέσεις. Η μελέτη που διεξήγαγαν οι Martínez Tola, Goñi Mendizabal και Guenaga Garai (2006) αποτυπώνει τη σπάνια παρουσία των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και παραθέτει τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των διαφόρων χωρών. Στις επόμενες παραγράφους θα προσπαθήσουμε να επικαιροποιήσουμε τις πληροφορίες αυτές και να επαληθεύσουμε τον βαθμό στον οποίο το "χάσμα των φύλων" που χωρίζει άνδρες και γυναίκες όσον αφορά τις ευκαιρίες και την πρόσβαση σε διοικητικές θέσεις εξακολουθεί να υφίσταται ακόμη και σήμερα. Θα επικεντρωθούμε σε ορισμένα από τα στοιχεία που συλλέχθηκαν για την Ευρώπη και τις Ηνωμένες Πολιτείες.

2.1. Ευρώπη

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναπτύξει μια βάση δεδομένων που συλλέγει πληροφορίες σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων σε διάφορους τομείς, όπως για παράδειγμα στον πολιτικό και στον οικονομικό τομέα. Στόχος είναι να παράσχει αξιόπιστα στατιστικά στοιχεία, όσον αφορά την εξέλιξη και την τρέχουσα κατάσταση παρουσίας των γυναικών σε διάφορους τομείς. Το επιχειρηματικό τμήμα της βάσης δεδομένων παρέχει πληροφορίες σχετικά με την ισορροπία των φύλων στους τομείς λήψης αποφάσεων μεγάλων εταιρειών σε διάφορες χώρες. Οι εταιρείες που εξετάζονται είναι οι μεγαλύτερες εταιρείες που έχουν εισαχθεί στα χρηματιστήρια κάθε χώρας. Το παρακάτω σχεδιάγραμμα δείχνει την παρουσία των γυναικών, το 2016, σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στις σημαντικότερες εταιρείες σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες.

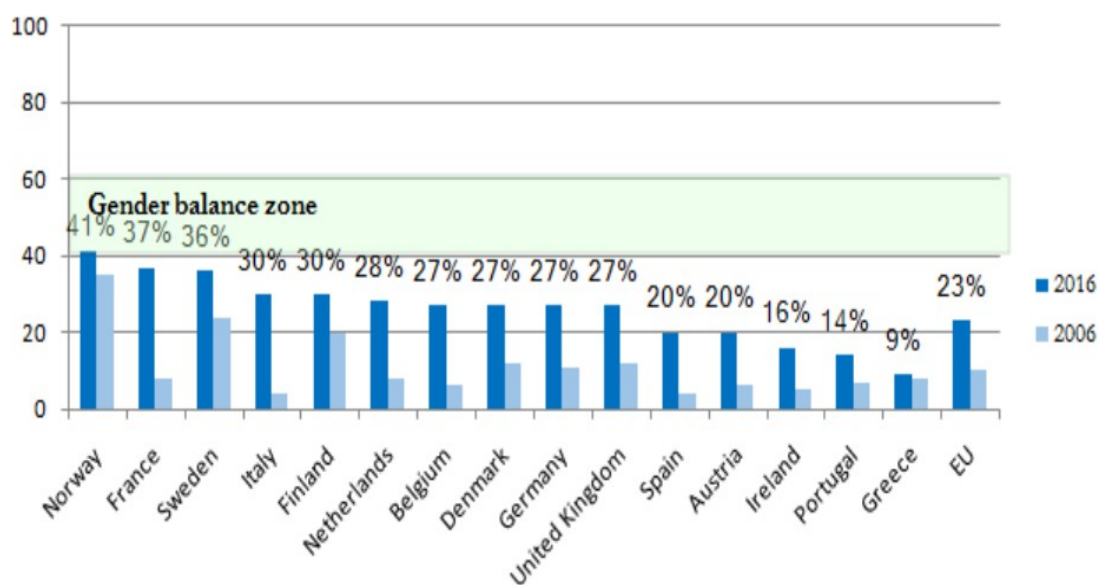


Figure 1. Women in management positions in major companies in European countries, 2006-2016
(European Commission, 2016)

Εικ.1 Γυναίκες σε διοικητικές θέσεις σε μεγάλες εταιρείες σε ευρωπαϊκές χώρες, 2006-2016

(Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016)

Τα στοιχεία που παρουσιάζονται για τις διάφορες χώρες δείχνουν ότι κατά την τελευταία δεκαετία σημειώθηκε σημαντική βελτίωση της παρουσίας των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Ωστόσο, στις περισσότερες χώρες, οι γυναίκες εξακολουθούν να μην αντιπροσωπεύουν ούτε το 1/3 των ανώτερων διοικητικών θέσεων. Θα πρέπει επίσης να τονίσουμε ότι τα στοιχεία ποικίλλουν σημαντικά, ανάλογα με τη χώρα. Στις σκανδιναβικές χώρες, για παράδειγμα, η παρουσία των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, είναι μεγαλύτερη από τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Από αυτή την άποψη, η Νορβηγία ξεχωρίζει με τις γυναίκες να εκπροσωπούν ένα ποσοστό 41% σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Μπορεί επομένως να θεωρηθεί ότι τα δύο φύλα βρίσκονται σε ένα επίπεδο λογικής ισορροπίας στα επίπεδα λήψης αποφάσεων των μεγάλων επιχειρήσεων. Πρέπει να επισημανθεί η τάση προς μια μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων σε χώρες όπως η Γαλλία και η Ιταλία, με τον ίδιο τρόπο.

Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε ηγετικές θέσεις (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013) αναγνωρίζει τη σημασία τόσο των πολιτικών όσο και των νομοθετικών πρωτοβουλιών για την προώθηση της αλλαγής προς την κατεύθυνση της ίσης εκπροσώπησης των φύλων. Σύμφωνα με την εν λόγω έκθεση, η σημαντικότερη πρόοδος όσον αφορά την παρουσία των γυναικών σε ηγετικές θέσεις επιχειρήσεων σημειώθηκε σε χώρες που έχουν θεσπίσει σχετική δεσμευτική νομοθεσία, όπως η Γαλλία, η Ολλανδία και η Ιταλία. Στο ίδιο μήκος κύματος, η έκθεση που συνέταξε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με την εκπροσώπηση των γυναικών σε τομείς λήψης οικονομικών αποφάσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012) αναφέρεται στις αλλαγές στη νομοθεσία που υιοθετήθηκαν στη Γαλλία και τη θετική εξέλιξη που υπήρξε έκτοτε στη χώρα αυτή.

Σε γενικές γραμμές, βάσει των στοιχείων που αφορούν την εκπροσώπηση των γυναικών σε διοικητικές θέσεις σε μεγάλες ευρωπαϊκές εταιρείες φαίνεται πως τα μέτρα που υιοθετήθηκαν στις διάφορες χώρες είχαν θετικά αποτελέσματα. Ωστόσο, αν και έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος, το μέσο ποσοστό των γυναικών στελεχών στις σημαντικότερες εταιρείες της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξακολουθεί να απέχει πολύ από μια κατάσταση ισορροπίας μεταξύ των φύλων. Ομοίως, σύμφωνα

με την έρευνα του ενεργού πληθυσμού που διεξήγαγε η Eurostat το 2015 για το σύνολο των ατόμων στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε εκτελεστικές θέσεις, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 33%, ποσοστό που παραμένει πρακτικά σταθερό από το 2006 (Eurostat, 2016).

Στην προαναφερθείσα βάση δεδομένων σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε διάφορα επίπεδα λήψης αποφάσεων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παραθέτει επίσης πληροφορίες σχετικά με την παρουσία των γυναικών σε θέσεις μέγιστης ευθύνης σε έναν οργανισμό. Το 2016, οι γυναίκες κατείχαν μόνο το 5% των θέσεων εκτελεστικών διευθυντών ή διευθύνοντων συμβούλων στις μεγάλες εταιρείες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το έγγραφο εργασίας σχετικά με την ίση εκπροσώπηση των φύλων στην εταιρική ηγεσία που συνέταξε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011) αποκαλύπτει τη σημασία της αύξησης της παρουσίας των γυναικών σε αυτές τις θέσεις, προκειμένου να ενισχυθεί η ηγετική αλυσίδα και να διευκολυνθεί η πρόσβαση άλλων γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Η εν λόγω έκθεση αναφέρει επίσης την ανάγκη να αναπτυχθεί μία ανωφερή στρατηγική, η οποία να διασφαλίζει ότι οι γυναίκες έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες σε όλα τα στάδια της διαδικασίας προαγωγών στελεχών.

Στο πλαίσιο λήψης πολιτικών αποφάσεων, η συμμετοχή των γυναικών είναι επίσης χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών: η εκπροσώπηση των γυναικών στα κοινοβούλια των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι 28% και το ποσοστό των γυναικών στις κυβερνήσεις των χωρών αυτών είναι 27% (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016). Η βάση δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε επίπεδα λήψης αποφάσεων αναφέρεται επίσης στην ισορροπία μεταξύ των φύλων στον δικαστικό κλάδο, καθώς και σε υψηλόβαθμες θέσεις δημοσίων υπαλλήλων. Σύμφωνα με την προαναφερθείσα βάση δεδομένων, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 40% των μελών των ανώτατων δικαστικών οργάνων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στα υπουργεία ή τις κυβερνητικές υπηρεσίες, το 34% των ανώτερων θέσεων δημοσίων υπαλλήλων και το 40% των δεύτερων ανώτερων θέσεων δημοσίων υπαλλήλων καταλαμβάνονται από γυναίκες.

2.2 Ισπανία

Στην περίπτωση της Ισπανίας, παρόλο που κατά την τελευταία δεκαετία έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος, όσον αφορά την παρουσία των γυναικών σε ηγετικές θέσεις επιχειρήσεων, η σημερινή κατάσταση απέχει ακόμη πολύ από την ισορροπία μεταξύ των φύλων. Το παρακάτω σχεδιάγραμμα δείχνει την εξέλιξη της παρουσίας των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε μεγάλες ισπανικές εταιρείες τα τελευταία δέκα χρόνια. Ως μεγάλες εταιρείες νοούνται εκείνες που περιλαμβάνονται στο δείκτη IBEX 35.

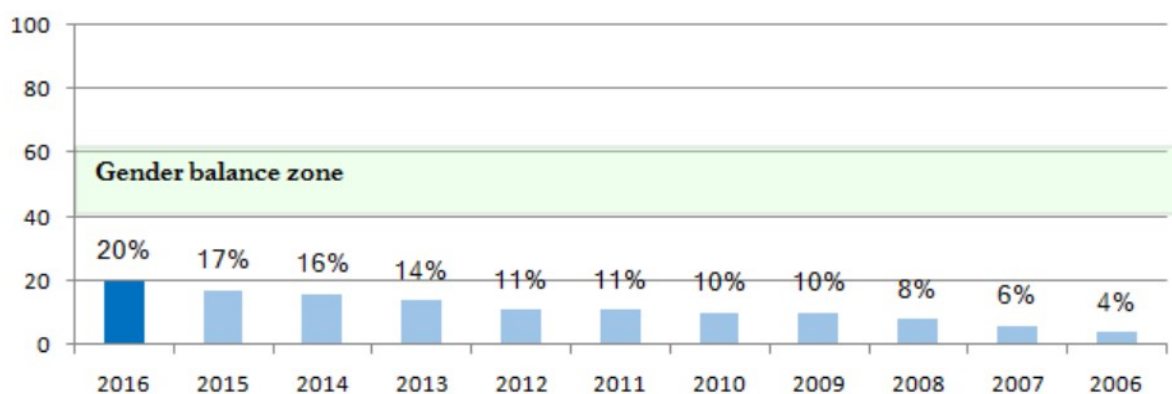


Figure 2. Women in management positions in major Spanish companies, 2006-2016
(European Commission, 2016)

Εικ.2 Γυναίκες σε διοικητικές θέσεις σε μεγάλες ισπανικές εταιρείες, 2006-2016
(Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016)

Τα στοιχεία αντικατοπτρίζουν την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε διοικητικές θέσεις σε μεγάλες ισπανικές εταιρείες κατά την τελευταία δεκαετία. Ωστόσο, η πρόοδος αυτή σημειώθηκε σχετικά αργά και η παρουσία των γυναικών σε εταιρικές ηγετικές θέσεις στις ισπανικές επιχειρήσεις εξακολουθεί να είναι χαμηλότερη συγκριτικά με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Η κατάσταση αυτή δεν ανταποκρίνεται στον στόχο που προτείνεται από τη νομοθεσία για την

προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία εγκρίθηκε το 2007 (Οργανικό Δίκαιο 3/2007), σύμφωνα με την οποία οι ισπανικές εταιρείες θα πρέπει να αυξήσουν την παρουσία των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια, ώστε να επιτευχθεί ίση παρουσία ανδρών και γυναικών εντός οκτώ ετών. Υπό αυτή την έννοια, αν και στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι συγγραφείς Torres Martos και Román Onsaló (2012) εντοπίζουν επίσης ανεπαρκή αντίκτυπο των κανονισμών που προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Από την άλλη πλευρά, αν λάβουμε υπόψη το σύνολο του ενεργού πληθυσμού στην Ισπανία, η εκπροσώπηση των γυναικών σε διοικητικές και διευθυντικές θέσεις είναι υψηλότερη από εκείνη που παρατηρείται για τις ανώτερες διευθυντικές θέσεις σε μεγάλες εταιρείες. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η εξέλιξη της συμμετοχής των γυναικών στην ισπανική αγορά εργασίας κατά την τελευταία πενταετία, καθώς και το ποσοστό των γυναικών στην κατηγορία των διευθυντών και των διευθυντικών στελεχών.

	2015	2014	2013	2012	2011
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	45,37%	45,56%	45,65%	45,51 %	44,89 %
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΗ	31,37%	30,88%	30,76%	30,21 %	29,95 %
Μέλη της εκτελεστικής εξουσίας και των νομοθετικών οργάνων, διευθυντές στη Δημόσια Διοίκηση και σε οργανισμούς κοινωνικού ενδιαφέροντος- εκτελεστικοί διευθυντές	32,26%	29,05%	25,94%	29,13%	28,83 %
Διευθυντές διοικητικού τμήματος και τμήματος πωλήσεων και μάρκετινγκ	36,73%	32,19%	33,64%	33,67%	33,65 %
Διευθυντές παραγωγής και λειτουργίας	25,75%	27,35%	26,82%	25,04%	23,58 %
Διευθυντές ξενοδοχείων, εστιατορίων και εγκαταστάσεων λιανικού εμπορίου	34,11%	32,44%	32,69%	31,06%	31,87 %
Διευθυντές άλλων εταιρειών παροχής υπηρεσιών που δεν περιλαμβάνονται σε καμία άλλη κατηγορία	30,95%	35,61%	34,16%	35,93%	37,24 %

Πίνακας 1. Παρουσία των γυναικών στον ενεργό πληθυσμό και στην κατηγορία των διευθυντικών στελεχών, 2011-2015 (Εθνικό Στατιστικό Ινστιτούτο της Ισπανίας, 2016a)

Από ποσοτική άποψη, μπορούμε να πούμε ότι δεν υπάρχουν σχεδόν καθόλου διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, καθώς το ποσοστό των γυναικών στον ενεργό πληθυσμό της Ισπανίας υπερβαίνει το 45%. Το υψηλό αυτό ποσοστό δεν αντικατοπτρίζεται, ωστόσο, στις διευθυντικές θέσεις, στις οποίες οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν λίγο περισσότερο από το 1/3. Ενώ είναι αλήθεια ότι η παρουσία των γυναικών σε αυτή την κατηγορία είναι υψηλότερη από εκείνη που παρατηρείται για τα ανώτερα διοικητικά στελέχη στις

μεγάλες ισπανικές εταιρείες, είναι επίσης προφανές ότι δεν ταιριάζει με τα στοιχεία για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Βάσει των Martínez Tola κ.ά. (2006) και Martínez Tola (2009) φαίνεται ότι η παρουσία των γυναικών σε διοικητικές θέσεις αυξάνεται όσο μειώνεται το μέγεθος της επιχείρησης, ενώ κάνουν επίσης ειδική αναφορά στην παρουσία γυναικών διευθυντών σε εταιρείες χωρίς μισθωτό προσωπικό. Ομοίως, η Junquera Cimadevilla (2004) αναφέρει ένα χαμηλότερο ποσοστό γυναικών επιχειρηματιών σε εταιρείες με μισθωτό προσωπικό. Σύμφωνα με τους εν λόγω συγγραφείς, οι διαφορές μεταξύ των φύλων στις ηγετικές θέσεις είναι πιο αισθητές όσο αυξάνεται το μέγεθος των επιχειρήσεων και, ως εκ τούτου, το μέγεθος της επιχείρησης αποτελεί ουσιαστική μεταβλητή κατά την ανάλυση της παρουσίας των γυναικών σε διοικητικές θέσεις.

Όσον αφορά το πολιτικό πεδίο, σύμφωνα με τις πληροφορίες που συλλέγονται στη βάση δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε επίπεδα λήψης αποφάσεων, το ποσοστό των γυναικών στο ισπανικό κοινοβούλιο είναι σήμερα 39% και το ποσοστό των γυναικών στην κυβέρνηση είναι 25%. Στον δικαστικό κλάδο, αν και η εκπροσώπηση των γυναικών στο Ανώτατο Δικαστήριο είναι 13%, συνολικά το 52% των μελών της δικαστικής υπηρεσίας και το 43% των μελών του Γενικού Συμβουλίου της Δικαιοσύνης είναι γυναίκες (Ινστιτούτο Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών, 2016). Επιπλέον, στις υψηλότερες θέσεις της Γενικής Κυβερνητικής Διοίκησης, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 35% του συνόλου των δημοσίων υπαλλήλων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016). Ομοίως, το ποσοστό των γυναικών στελεχών και διευθυντών στον δημόσιο τομέα ανέρχεται σε 41%, έναντι 30% στον ιδιωτικό τομέα (Εθνικό Στατιστικό Ινστιτούτο της Ισπανίας, 2016β).

Ως εκ τούτου, στον πολιτικό τομέα και τη δημόσια διοίκηση, συγκριτικά με τις μεγάλες ισπανικές επιχειρήσεις, παρατηρείται γενικά μια πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Αυτό μπορεί να συνδέεται με τους κανονισμούς σχετικά με τις εκλογικές ποσοτώσεις και το γεγονός ότι η επαγγελματική σταδιοδρομία και η πρόσβαση σε ορισμένες θέσεις στη δημόσια διοίκηση ρυθμίζονται μέσω αντικειμενικών εξετάσεων (Ramos,

2005).

2.3. Ηνωμένες Πολιτείες

Η κατάσταση είναι παρόμοια και σε άλλες χώρες του δυτικού κόσμου, όπως οι Ηνωμένες Πολιτείες, όπου οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 16,9% των διευθυντικών θέσεων στις μεγάλες εταιρείες της χώρας και το 4% των θέσεων μέγιστης ευθύνης στις εν λόγω εταιρείες (Catalyst Knowledge Center, 2016a, 2016b).

Στην περίπτωση των Ηνωμένων Πολιτειών, ο μη κερδοσκοπικός οργανισμός Catalyst διεξάγει ετήσια απογραφή προκειμένου να παρουσιάσει την εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στις κυριότερες εταιρείες της χώρας. Ο πληθυσμός της εν λόγω απογραφής αποτελείται από εταιρείες που περιλαμβάνονται στη λίστα Fortune 500, καθώς εκτός του ότι αποτελούν τις μεγαλύτερες εταιρείες από πλευράς κύκλου εργασιών στις Ηνωμένες Πολιτείες, αναγνωρίζονται επίσης ευρέως ως οι πιο ισχυρές και επιδραστικές εταιρείες. Παρόλο που οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν σε αυτή την απογραφή δεν μπορούν να συγκριθούν απολύτως με αυτές που παρουσιάστηκαν παραπάνω για τις ευρωπαϊκές χώρες, μας δίνουν μια ιδέα για την κατάσταση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις εταιρειών στις Ηνωμένες Πολιτείες. Στο παρακάτω σχεδιάγραμμα παρουσιάζονται στοιχεία σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στις διοικητικές θέσεις των κυριότερων αμερικανικών εταιρειών τα τελευταία δέκα χρόνια.

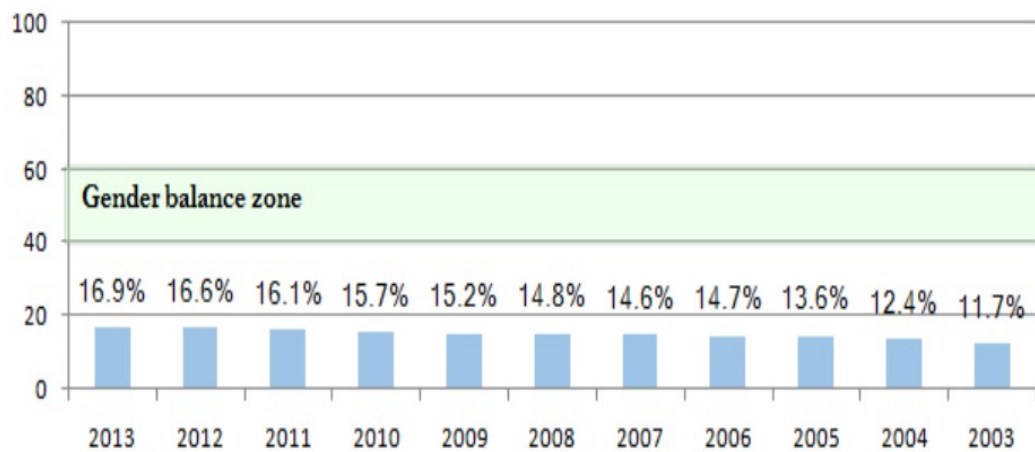


Figure 3. Women in management positions in major U.S. companies, 2003-2013
(Catalyst Knowledge Center, 2016a)

Εικ.3 Γυναίκες σε διοικητικές θέσεις σε μεγάλες αμερικανικές εταιρείες, 2003-2013

(Catalyst Knowledge Center, 2016a)

Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν, μπορεί να λεχθεί πως η πρόοδος που έχει σημειωθεί όσον αφορά την παρουσία των γυναικών στελεχών στις μεγάλες αμερικανικές εταιρείες γίνεται με πολύ αργούς ρυθμούς. Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στις σημαντικότερες εταιρείες των Ηνωμένων Πολιτειών κατά τη διάρκεια του 2013 ήταν 16,9%, παρουσιάζοντας ελάχιστη βελτίωση σε σχέση με το προηγούμενο έτος, κατά το οποίο το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις κυμαινόταν στο 16,6%.

Όπως συμβαίνει και στην περίπτωση της Ισπανίας, τα στοιχεία για την εκπροσώπηση των γυναικών στα ανώτερα διοικητικά κλιμάκια των σημαντικότερων εταιρειών στις Ηνωμένες Πολιτείες δεν αντιστοιχούν στα στοιχεία για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ούτε αντιστοιχούν στο ποσοστό των γυναικών στην κατηγορία των διευθυντικών στελεχών. Τα στατιστικά στοιχεία για την αγορά εργασίας των ΗΠΑ αντικατοπτρίζουν ότι κατά τη διάρκεια του 2015, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 46,8% του συνολικού ενεργού πληθυσμού και το ποσοστό των γυναικών στην κατηγορία των διευθυντικών και επαγγελματικών στελεχών ήταν 51,5%

(Στατιστική Υπηρεσία Εργασίας, 2016).

Σε ανώτερες θέσεις στην πολιτική των ΗΠΑ, η εκπροσώπηση των γυναικών είναι επίσης χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών. Κατά τη διάρκεια του 2016, οι γυναίκες κατείχαν το 19,6% των εδρών στο Κογκρέσο των Ηνωμένων Πολιτειών και το 30,4% των θέσεων στην ομοσπονδιακή κυβέρνηση. Σε πολιτειακό επίπεδο, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 24,4% των μελών της νομοθετικής εξουσίας και το 24% των εκτελεστικών θέσεων συνολικά στις 50 πολιτείες (Center for American Women and Politics, 2016).

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, όπως και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στον τομέα της πολιτικής είναι υψηλότερη από ό,τι στα ανώτερα διοικητικά στελέχη του οικονομικού τομέα. Ωστόσο, σε σύγκριση με την Ισπανία και άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικές θέσεις σε μεγάλες εταιρείες στις Ηνωμένες Πολιτείες έχει σημειωθεί πολύ αργά. Τα τελευταία χρόνια, η αύξηση του αριθμού των γυναικών διευθυντικών στελεχών στις κυριότερες αμερικανικές εταιρείες είναι μέτρια, ενώ το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στις σημαντικότερες εταιρείες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει διπλασιαστεί. Υπό αυτή την έννοια, πρέπει να γίνει ιδιαίτερη μνεία στο επίπεδο δέσμευσης που επέδειξαν ορισμένες από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επίτευξη μεγαλύτερης ισορροπίας στα επίπεδα λήψης αποφάσεων, καθώς και στην αποτελεσματικότητα των μέτρων που υιοθετήθηκαν.

ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει ως κεντρικό της θέμα τη θέση του γυναικείου φύλου στον εργασιακό χώρο και συγκεκριμένα την εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Η επιλογή της θεματικής αυτής έγινε κατά κύριο λόγο βάσει προσωπικού μου ενδιαφέροντος για το συγκεκριμένο ζήτημα. Αν και με το πέρασμα των χρόνων έχουν σημειωθεί σημαντικές αλλαγές όσον αφορά την θέση των γυναικών στην κοινωνία και την κατοχύρωση βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους, η γυναίκα ακόμα δεν εκπροσωπείται και δεν είναι πλήρως αποδεκτή σε πολλούς κοινωνικούς τομείς, πόσο μάλλον στους επαγγελματικούς. Το γυναικείο φύλο θεωρείται ακόμα υποδεέστερο σ' έναν κόσμο, ο οποίος έχει βασιστεί στην πατριαρχία και έχει θεοποιήσει το ανδρικό φύλο.

Παρόλο που τα ποσοστά των εργαζόμενων γυναικών ανά τον κόσμο έχουν αυξηθεί αρκετά συγκριτικά με τις προηγούμενες δεκαετίες, η παρουσία τους σε ανώτερες θέσεις και συγκεκριμένα σε ηγετικές είναι αρκετά μειωμένη. Μία από τις βασικές αιτίες του φαινομένου αυτού είναι ο σεξισμός που υφίστανται. Ως σεξισμός ορίζεται η συμπεριφορά που βασίζεται στην πεποίθηση ότι ένα από τα δύο φύλα είναι κατώτερο από το άλλο¹. Η υποτιμητική μεταχείριση του ενός φύλου από το άλλο. Συνήθως στη θέση αυτή βρίσκονται οι γυναίκες. Ο σεξισμός είναι ουσιαστικά κάθε έκφραση, η οποία βασίζεται στην ιδέα ότι κάποια άτομα είναι κατώτερα από άλλα εξαιτίας του φύλου τους. Με τον όρο «έκφραση» εννοούμε οποιαδήποτε πράξη, λέξη, εικόνα ή χειρονομία που στηρίζεται σε τέτοιες απόψεις.

Στον επαγγελματικό τομέα, ο οποίος είναι και το θέμα της πτυχιακής εργασίας, ο σεξισμός παρατηρείται σε διάφορες μορφές. Οι γυναίκες που είναι μητέρες δέχονται διαφορετική μεταχείριση βάσει της οποίας υπαινίσσεται πως ο ρόλος του είναι να φροντίζουν τα παιδιά τους στο σπίτι και να μην δουλεύουν. Αυτό βέβαια έχει εξαλειφθεί εν μέρει πλέον, αλλά δεν είναι λίγες οι φορές όπου κάποια γυναίκα δεν έχει προσληφθεί λόγω του ότι είναι πιθανό κάποια στιγμή να κυοφορήσει. Πολλοί εργοδότες θεωρούν πως δεν θα είναι το ίδιο αποδοτική καθώς και πως θα

1 Μπαμπινιώτης, Γ. (1998). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής*. Κέντρο Λεξικολογίας, Αθήνα.

«κοστίζει» πολλά χρήματα στην εταιρεία όταν θα απουσιάζει από την δουλειά με την άδεια τοκετού και λοχείας, την οποία ωστόσο δικαιούται. Μία άλλη μορφή σεξισμού στον εργασιακό χώρο θα μπορούσε να θεωρηθεί η μη επιθυμία των υπόλοιπων εργαζόμενων να ακούσουν πιθανές ιδέες που έχουν για διάφορα θέματα που αφορούν στην εταιρεία, καθώς και λύσεις για πιθανά προβλήματα που ίσως προκύψουν.

Τέλος, ένας ακόμα τρόπος που εμφανίζεται το σεξισμός είναι μέσω του «mansplaining», ένας όρος που εμφανίζεται αρκετά τα τελευταία χρόνια. Το «mansplaining»² προέρχεται από τον συνδυασμό των λέξεων «man» και «explaining» και πρόκειται ουσιαστικά για την πράξη του να εξηγεί κάποιος κάτι σε κάποιον, συνήθως ένας άνδρας σε μία γυναίκα, με τρόπο περιφρονητικό, κηδεμονικό ή πατροναριστικό. Το φαινόμενο αυτό δεν είναι εμφανές βέβαια μόνο στον εργασιακό χώρο, αλλά σε όλη μας την καθημερινότητα, καθώς πολλοί άνδρες πιστεύουν πως έχουν καλύτερη γνώση των πάντων σε αντίθεση με τις γυναίκες. Έτσι, λοιπόν, το θεωρούν απαραίτητο να κάνουν επίδειξη των γνώσεών τους και πολλές φορές με τρόπο τέτοιο που υποτιμούν όποιον έχουν απέναντί τους.

Έχοντας να αντιμετωπίσουν τις συμπεριφορές αυτές σε καθημερινή σχεδόν βάση, υπάρχουν και άλλα προβλήματα που ίσως προκύψουν ως απόρροια αυτών. Δεν είναι λίγες φορές όπου οι γυναίκες αρχίζουν να αναπτύσσουν αισθήματα κατωτερότητας αρχίζουν και οι ίδιες να κατακρίνουν αναίτια τους εαυτούς τους. Συχνές είναι επίσης και οι αλλαγές στην συμπεριφορά τους, ενώ υπάρχει και πιθανότητα να προκληθούν και θέματα υγείας, με την κατάθλιψη να υπερισχύει.

Το κείμενο που επέλεξα και προχώρησα στη μετάφρασή του προέρχεται από το Πανεπιστήμιο της Χώρας των Βάσκων της Ισπανίας. Το μέρος του κειμένου που μετέφρασα αποτελείται από τα δύο πρώτα κεφάλαια του κειμένου, τα οποία παρουσιάζουν την κατάσταση συνολικά και έπειτα επικεντρώνεται σε αυτή σε μέρη όπως η Ευρώπη και οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής. Πρόκειται για ένα επιστημονικό, λοιπόν, κείμενο που πραγματεύεται ένα θέμα άκρως επίκαιρο και

2 Stavropoulos, D. N. & Hornby, A S. (2007). *Oxford English – Greek Learner's Dictionary*. Oxford University Press: Oxford, England.

καθημερινό.

Πέρα από επιστημονικό, το συγκεκριμένο κείμενο θα μπορούσε να χαρακτηριστεί και ως πληροφοριακό που στοχεύει στην έγκυρη πληροφόρηση του αναγνωστικού κοινού για το θέμα που πραγματεύεται. Σε γενικές γραμμές έχει αρκετά απλό και κατανοητό ως προς το ευρύ κοινό λόγο και ύφος. Αξίζει όμως να αναφέρουμε πως τα δύο αυτά στοιχεία κάνουν χρήση και πιο επίσημων όρων ούτως ώστε να δοθεί βαρύτητα στα λεγόμενα των συντακτών. Τέτοιες περιπτώσεις έχουμε στην παράθεση στατιστικών στοιχείων αλλά και γενικών πληροφοριών που αφορούν στο θέμα του κειμένου μας.

Προσωπικά η μετάφραση του συγκεκριμένου κειμένου, αν και απαιτητική, δεν μου φάνηκε ιδιαίτερα δύσκολη. Υπήρχαν σίγουρα σημεία όπου έπρεπε να επιμείνω περισσότερο και να κάνω κάποια περαιτέρω έρευνα ώστε να βρω να τους σωστούς όρους και να κάνω σωστή απόδοση του πρωτοτύπου και να μην υπάρξει παρανόηση του αρχικού νοήματος, η οποία θα οδηγούσε σε παραπληροφόρηση του ελληνικού αναγνωστικού κοινού.

Αναφορικά με το αναγνωστικό κοινό στο πρωτότυπο κείμενο φαίνεται πως δεν είναι κάποια επιστημονική ομάδα ή ομάδα ειδικών. Θα μπορούσαμε να πούμε πως απευθύνεται σε απλούς, καθημερινούς ανθρώπους. Αυτό γίνεται διακριτό από το είδος της γλώσσας και το ύφος που χρησιμοποιείται. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει τα δύο αυτά στοιχεία είναι απλά και λιτά. Γίνεται χρήση απλής γλώσσας και ύφους για να γίνεται απόλυτα κατανοητό από οποιονδήποτε αναγνώστη, ενώ η χρήση επιστημονικών όρων και ορολογίας είναι περιορισμένη γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο. Έτσι, λοιπόν, θεώρησα πως και στο μετάφρασμά μου θα έπρεπε να ακολουθήσω τη γραμμή αυτήν. Συνεπώς ως αναγνωστικό κοινό είχα στο μυαλό μου καθημερινούς ανθρώπους που ενδιαφέρονται για το συγκεκριμένο ζήτημα και δεν θέλουν να μπερδευτούν με ειδικούς όρους και λέξεις υψηλού κύρους.

Κατά τη διάρκεια της μεταφραστικής διαδικασίας χρησιμοποίησα και παράλληλη βιβλιογραφία, τόσο ξένη όσο και ελληνική για να μπορέσω να κατανοήσω καλύτερα ορισμένα σημεία του πρωτοτύπου και να τα αποδώσω με τον σωστό τρόπο, αλλά και για παραπάνω

επιμόρφωση επί του θέματος. Ιδιαίτερα χρήσιμα μου φάνηκαν και κάποια μεταφραστικά εργαλεία που χρησιμοποίησα για να μεταφράσω άγνωστες λέξεις και εκφράσεις. Αναφορικά προτίμησα διαδικτυακά εργαλεία όπως το Glosbe, το Word Reference , το Iate και τέλος σε έντυπη μορφή το λεξικό Oxford. Μέσα στο κείμενο δεν υπήρχαν πολλοί ειδικοί όροι, με αποτέλεσμα να μην χρειαστώ κάποιο πιο εξειδικευμένο λεξικό και να προχωρήσω με την αναζήτηση των όρων που χρειάζονται στα παραπάνω μεταφραστικά εργαλεία και να μην αντιμετωπίσω κάποια δυσκολία στην εύρεσή τους.

Σχετικά με τη λειτουργία του κειμένου μας, θα μπορούσαμε να την χαρακτηρίσουμε ως ενημερωτική³ και κλητική⁴. Βάσει της Reiss ένα κείμενο ορίζεται ως ενημερωτικό όταν έχει ως βασικό του σκοπό την επικοινωνία γεγονότων (πληροφορίες, γνώσεις, απόψεις κ.λπ.). Το περιεχόμενο ή το "θέμα" είναι η κύρια εστίαση της επικοινωνίας. Η Christiane Nord χαρακτηρίζει την λειτουργία ενός κειμένου κλητική, όταν στοχεύει στη δημιουργία συναισθημάτων στον αναγνώστη. Πιο συγκεκριμένα, το κείμενο της πτυχιακής αυτής εργασίας έχει πρώτον ενημερωτική λειτουργία γιατί οι συγγραφείς θέλουν να ενημερώσουν και να πληροφορήσουν το κοινό για το θέμα που πραγματεύονται, δηλαδή τη θέση του γυναικείου φύλου στους εργασιακούς χώρους και σε υψηλές θέσεις. Η πληροφόρηση αυτή γίνεται μέσω παραθέσεων στοιχείων και ιδιαίτερα με την παράθεση στατιστικών που έχουν προκύψει από έρευνες που έχουν γίνει ανά διαστήματα για το ζήτημα αυτό. Γίνεται παράθεση τεσσάρων ερευνών που αφορούν: α) τις γυναίκες σε διοικητικές θέσεις σε μεγάλες εταιρείες σε ευρωπαϊκές χώρες, 2006-2016 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016) [Πίνακας 1.], β) τις γυναίκες σε διοικητικές θέσεις σε μεγάλες ισπανικές εταιρείες, 2006-2016 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016) [Πίνακας 2.], γ) την παρουσία των γυναικών στον ενεργό πληθυσμό και στην κατηγορία των διευθυντικών στελεχών, 2011-2015 (Εθνικό Στατιστικό Ινστιτούτο Ισπανίας, 2016α) [Πίνακας 3.] και δ) τις γυναίκες σε διοικητικές θέσεις σε μεγάλες αμερικανικές εταιρείες, 2003-2013 (Catalyst Knowledge Center, 2016) [Πίνακας 4.]. Όλες αυτές οι έρευνες

3 Reiss, K. (1989). Text types, translation types and translation assessment, translated by A. Chesterman, in A. Chesterman (ed.) pp. 105-15.

4 Nord, C., (2014). Ο Λειτουργισμός στην Εκπαίδευση των Μεταφραστών. *Η Μετάφραση ως Στοχευμένη Δραστηριότητα*, (pp. 95 – 176). Διάυλος: Αθήνα.

έγιναν από επίσημους φορείς, άρα η ισχύ τους δεν μπορεί να αμφισβητηθεί.

Η κλητική λειτουργία, αν και δεν είναι πολύ έντονη, μπορεί να εννοηθεί. Δεν γίνεται χρήση λέξεων μεγάλου συναισθηματικού φορτίου από τους συγγραφείς του πρωτότυπου κειμένου. Παρόλα αυτά, επειδή το συγκεκριμένο θέμα είναι αρκετά ευαίσθητο και ειδικά για τον γυναικείο πληθυσμό, αν παρατηρήσει κανείς λίγο πιο προσεκτικά θα βρει ορισμένα γλωσσικά στοιχεία που μαρτυρούν τη συγκεκριμένη λειτουργία («στερεότυπα», «ηγεσία», «έλλειψη ελευθερίας», «εξουσία», «ανοχή», «εμπόδια» και «χάσμα των φύλων»). Αν και με μία πρώτη ματιά οι λέξεις δεν μοιάζουν τόσο αιχμηρές, αυτό δεν ισχύει. Ίσως οι συγγραφείς δεν είχαν ως βασικό τους σκοπό την πρόκληση πολύ έντονων συναισθημάτων ούτως ώστε να μην κατηγορηθούν πως παίρνουν το μέρος ενός εκ των φύλων. Έτσι, αποφάσισαν να αρκεστούν στην χρήση ορισμένων εκφράσεων που θα είναι ουδέτερες σχετικά, αλλά ταυτόχρονα θα δείχνει και την ανισορροπία και τις διακρίσεις που υπάρχουν στην κοινωνία μας!

Όπως είναι γνωστό οι μεταφραστικές στρατηγικές που μπορεί να ακολουθήσει κανείς κατά την διάρκεια της μεταφραστικής διαδικασίας είναι διάφορες και αφορούν στις μακροστρατηγικές και τις μικροστρατηγικές⁵. Κατά τη μεταφραστική διαδικασία οι μακροστρατηγικές προηγούνται των μικροστρατηγικών. Οι πρώτες αφορούν στο κείμενο ως σύνολο ενώ οι δεύτερες σε πιο μικρά κομμάτια του και συνήθως σε μεμονωμένες προτάσεις και περιόδους. Πιο συγκεκριμένα στις μακροστρατηγικές ασχολείται κανείς με την κειμενική λειτουργία και είδος, τυχόν πολιτισμικές συμβάσεις και ιδεολογίες. Από την άλλη, στις μικροστρατηγικές εστιάζει κανείς στη συντακτική και γραμματική δομή, στο υφολογικό επίπεδο, σε τυχόν ιδιοματισμούς, παρομοιώσεις κλπ. Έτσι, ξεκινώντας από τις μακροστρατηγικές, αφού προσδιόρισα το είδος του κειμένου μου, αναζήτησα τις λειτουργίες που αυτό επιτελεί και στη συνέχεια προχώρησα στην αναζήτηση σημείων που ίσως μου προκαλούσαν προβλήματα στη μετάφραση μου.

Το ζεύγος γλωσσών που επέλεξα να ασχοληθώ στην παρούσα εργασία (αγγλικά-ελληνικά) αν και δεν δημιουργεί ιδιαίτερα προβλήματα σ' έναν μεταφραστή έχει σίγουρα ορισμένες πτυχές που

⁵ Γραμμενίδης, Σ. , Δημητρούλια, Ξ. , Κουρδής Ε., Λουπάκη Ε. & Φλώρος, Γ. (2015). *Διεπιστημονικές Προσεγγίσεις της Μετάφρασης* (pp. 78 – 79). Κάλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.

οφείλουμε να προσέξουμε, οι οποίες παρόλο που δεν είναι τόσο δύσκολες να αντιμετωπιστούν, είναι πολύ πιθανό να οδηγήσουν σε διαστρέβλωση νοημάτων εάν δεν δοθεί ιδιαίτερη προσοχή σε αυτές. Κάποιες από τις πτυχές αυτές είναι για παράδειγμα η σύνταξη και η δημιουργία προτάσεων, οι οποίες διαφέρουν αρκετά στις δύο αυτές γλώσσες, όπως θα εξηγήσουμε και παρακάτω.

Στο συγκεκριμένο κείμενο δεν υπήρχαν προβλήματα που αφορούσαν σε πολιτισμικές διαφορές, γιατί το κείμενο αναφέρεται σε προβλήματα που εμφανίζονται κυρίως στην Ευρώπη, κάτι το οποίο τα καθιστά αυτομάτως γνώριμα στο ελληνικό αναγνωστικό κοινό. Σε περίπτωση βέβαια που τα στοιχεία αυτά και οι πληροφορίες προέρχονταν από μία χώρα της Ανατολής, η δουλειά μας θα ήταν πολύ πιο δύσκολη, καθώς θα έπρεπε να κατανοήσουμε τα λεγόμενα, τα οποία βασίζονται σ' έναν εντελώς διαφορετικό από τον δικό μας πολιτισμό και στη συνέχεια να προσπαθήσουμε να τα ενσωματώσουμε όσο το δυνατόν πιο σωστά και ομαλά στον δικό μας πολιτισμό, τον δυτικό.

Από την άλλη κάποια από τα προβλήματα που έπρεπε να αντιμετωπίσω, είχαν να κάνουν κυρίως με γραμματική και σύνταξη. Οι διαφορές μεταξύ της αγγλικής και της ελληνικής γλώσσας στους δύο αυτούς τομείς είναι πιο αισθητές. Ξεκινώντας με την αγγλική, παρατηρείται μία κλίση στη χρήση πιο σύντομων προτάσεων και της παθητικής φωνής, όπου δίνεται ιδιαίτερη βάση στην πράξη που πραγματοποιείται. Αντιθέτως, στην ελληνική γλώσσα αυτά δεν ισχύουν τόσο. Οι προτάσεις είναι πιο μακροσκελείς, καθώς είναι έντονη η χρήση δευτερευουσών προτάσεων, ενώ όσον αφορά την φωνή, αυτή που χρησιμοποιείται πιο συχνά είναι η ενεργητική, γιατί γίνεται μεγαλύτερο βάρος στο πρόσωπο που δρα παρά στην πράξη την ίδια. Έχοντας κάνει, λοιπόν, αυτόν τον διαχωρισμό, στο μεγαλύτερο μέρος του κειμένου αποφάσισα να κάνω τέτοιου είδους αλλαγές στο μετάφρασμά μου, έχοντας πάντα στον νου μου πως βασικό μου μέλημα είναι να μην μπερδέψω το αναγνωστικό μου κοινό και να δημιουργήσω ένα κείμενο που θα είναι εύκολο στην ανάγνωσή του και δεν θα χρειάζεται να καταβληθεί μεγάλη προσπάθεια για να γίνει κατανοητό. Προχώρησα λοιπόν στη δημιουργία ενός κειμένου που είναι όσο πιο κοντά γίνεται στα ελληνικά γραμματικά δεδομένα και δεν έχει μεγάλες αποκλίσεις από αυτά. Σαφώς υπήρχαν και σημεία που δεν ήταν εύκολες οι αλλαγές αυτές, γιατί θα μπορούσε εύκολα να χαθεί το νόημα του πρωτότυπου κειμένου,

κάτι το οποίο δεν ήθελα να συμβεί.

Προχωρώντας στη σύνταξη που ανέφερα, αυτή δεν μου προκάλεσε αρκετά προβλήματα. Κάποιες από τις αλλαγές, στις οποίες προχώρησα στο μετάφρασμά μου, ήταν η αντιμετάθεση (π.χ μετατροπή ενός αντικειμένου σε επίθετο ή επίρρημα), η ένωση ή το σπάσιμο προτάσεων, η αλλαγή στη δομή των φράσεων (αλλαγή χρόνου, προσώπου, φωνής, αριθμού) και η αλλαγή στη δομή των προτάσεων (π.χ μετατροπή αντικειμένου σε υποκείμενο ή υποκειμένου σε κατηγορούμενο)⁶.

Ως επί το πλείστον, το μετάφρασμά μας παραμένει πιστό τόσο στο ύφος, όσο και στις λεξικολογικές, μορφολογικές και συντακτικές επιλογές των συντακτών του πρωτοτύπου. Οι αλλαγές, τις οποίες έκανα, είναι συνήθεις κατά τη μεταφραστική διαδικασία και έχουν να κάνουν κυρίως με την προσωπική κρίση και τις επιλογές του εκάστοτε μεταφραστή. Είναι αρκετά σημαντικό όμως να μην ξεχνάμε ποτέ τον αρχικό σκοπό του πρωτοτύπου και να μένουμε όσο το δυνατό πιο πιστοί μπορούμε σε αυτό, όπως αναφέραμε παραπάνω, για να μην χάνεται το νόημα και καταλήξουμε να μεταφέρουμε πληροφορίες στο αναγνωστικό μας κοινό που δεν ισχύουν.

Όσον αφορά τα ακρωνύμια προχώρησα σε κανονική μετάφραση αυτών στην ελληνική γλώσσα, αλλά διατήρησα παράλληλα και το ακρωνύμιο του πρωτοτύπου σε συνδυασμό με μία μικρή επεξήγηση αυτού, τα οποία τα ενσωμάτωσα στο ελληνικό κείμενο. Ο λόγος που αποφάσισα να το κάνω αυτό είναι ουσιαστικά για να διευκολύνω το ελληνικό αναγνωστικό κοινό σε περίπτωση που κάποιος θελήσει να αναζητήσει κάποιο από αυτά. Αν δεν διατηρούσα το αρχικό ακρωνύμιο και χρησιμοποιούσα το αντίστοιχο ελληνικό, ίσως κάποιος αναγνώστης δυσκολευόταν να βρει τις πληροφορίες που πιθανώς να έψαχνε για το ισπανικό αυτό ακρωνύμιο.

Το πρωτότυπο κείμενο που είχα ως προς μετάφραση περιείχε και κάποιους πίνακες με στατιστικά στοιχεία. Αποφάσισα από τους τέσσερις πίνακες να μεταφράσω εξ ολοκλήρου μόνο τον τελευταίο και αυτό γιατί πέραν των ποσοστών που αναγράφονται σε αυτόν, είχε και κείμενο. Ωστόσο στους υπόλοιπους πίνακες έγινε μετάφραση των λεζάντων, αλλά όχι των ποσοστών και των χωρών, καθώς θεώρησα πως είναι στοιχεία που δεν χρειάζονται μετάφραση διότι είναι εύκολα

⁶ Chesterman, A. (1997). *Memes of Translation: The Spread of Ideas in Translating Theory*. Amsterdam, Netherlands: John Benjamins.

αντιληπτά από όλους και αν όχι η αναζήτηση των χωρών είναι κάτι εύκολο και δεν υπάρχει πιθανότητα να γίνει λανθασμένη μετάφραση ακόμα και από μία μηχανή μετάφρασης. Αντιθέτως οι μικροί περίοδοι του τελευταίου πίνακα ήταν σημαντικό να μεταφραστούν, ούτως ώστε να έχουμε σωστή απόδοση του πρωτοτύπου κειμένου στη γλώσσα-στόχο.

Η μετάφραση αποτελεί μία ιδιαίτερη και πολύπλοκη διαδικασία, κατά την οποία ο μεταφραστής οφείλει να επιστρατεύσει το σύνολο των γνώσεων του, τόσο στο θεματικό πλαίσιο που υπάγεται το κείμενο προς μετάφραση, όσο και στην ίδια την μετάφραση, ως διαδικασία, τις τεχνικές και της στρατηγικές αυτής. Οι γνώσεις αυτές στη συνέχεια θα χρειαστεί να συνδυαστούν με την προσωπική κρίση του μεταφραστή αναφορικά με τις μεταφραστικές επιλογές και αποφάσεις που θα χρειαστεί να λάβει κατά τη διάρκεια της μεταφραστικής διαδικασίας, ώστε να βγει ένα ορθό αποτέλεσμα στη γλώσσα-στόχο, το οποίο θα ανταποκρίνεται στους σκοπούς και τις ιδιαιτερότητες του κειμένου της γλώσσας-πηγής.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Chesterman, A. (1997). *Memes of Translation: The Spread of Ideas in Translating Theory*.

Amsterdam, Netherlands: John Benjamins.

Chesterman, A. (2005). Problems with Strategies. In K. Károly & Á. Fóris (Eds.), *New Trends in Translation Studies: In Honour of Kinga Klaudy*, (pp. 17-28). Budapest, Hungary:

Akadémiai Kiadó.

Newmark, P. (1998). *A Textbook of Translation*. New York, NY: Prentice Hall.

Vinay, J.- P. & Darbelnet, J. (2000). A Methodology for Translation (J. C. Sager & M. - J.

Hamel, Trans.). In L. Venuti (Ed.), *The Translation Studies Reader* (pp. 84-93). London,

England: Routledge.

Jääskeläinen, R. (1993). Investigating Translation Strategies. In S. Tirkkonen – Condit & J.

Laffling (Eds.), *Recent Trends in Empirical Translation Research*, (pp. 99-120). Joensuu,

Finland: University of Joensuu.

Parianou, A., Kelandrias P. I. (2001). Interaction Between Common and Specialised Language

and Translation Problems of the New Scientific Terms (with examples from German, English

and Greek). Paper presented at the VII Simposio Internacional de Comunicacion Social 22th -

26th January 2001, Centro de Linguistica Aplicada. Santiago de Cuba, Cuba: Editorial

Academia.

Parianou, A., Kelandrias, P. I. (2001). Neologisms in LSP of Greek / Latin Origin and their

Translation from English / German into Greek. Paper presented at the LSP 2001 “Porta

Scientiae”, 20th - 24th August 2001. University of Vaasa, Finland.

Reiss, K. (1989). Text types, translation types and translation assessment, translated by A.

Chesterman, in A. Chesterman (ed.) pp. 105-15.

Nord, C., (2014). Ο Λειτουργισμός στην Εκπαίδευση των Μεταφραστών. *Η Μετάφραση ως*

Στοχευμένη Δραστηριότητα, (pp. 95 – 176). Δίαυλος: Αθήνα.