



ΤΕΙ Στερεάς Ελλάδας
Τμήμα Διοίκησης Συστημάτων Εφοδιασμού



Σχέση Εργασιακής & Προσωπικής Ζωής Εργαζόμενες Γυναίκες Εννοιολογικό Πλαίσιο Έρευνας

Παναγιώτης Τριβέλλας
Καθηγητής



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ,
ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ
ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και του Χρηματοδοτικού Μηχανισμού ΕΟΧ 2009-2014
Ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής σε εργαζόμενες γυναίκες στην Ελλάδα ΕΟΧ GR07/3672



Τι είναι WLB;

«Δεν υπάρχει τέτοιο πράγμα, δηλ. ισορροπία εργασιακής & προσωπικής Ζωής. Υπάρχουν επιλογές για την εργασία και την προσωπική ζωή, τις οποίες ακολουθείς και έχουν τις συνέπειές τους»,

Jack Welch, πρώην CEO General Electrics

“There’s no such thing as work-life balance. There are work-life choices, and you make them, and they have consequences”,

- ✓ Όμως τι είναι WLB, και γιατί είναι τόσο σημαντικό τις τελευταίες δεκαετίες?

Τι είναι WLB;

Ουσιαστικά, ο όρος WLB επιτρέπει σε μεγάλο βαθμό **υποκειμενική** ερμηνεία, καθώς η έννοια της ισορροπίας επηρεάζεται από τις πολιτισμικές αξίες και καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το πώς ορίζεται από το άτομο ή συλλογικά από ένα ζευγάρι.

- ✓ *WLB εκφράζει την επιθυμία όλων των ατόμων (όχι μόνο αυτών που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις) να επιτύχουν μια ισορροπία μεταξύ της «εργασίας με αμοιβή» και της ζωής τους εκτός εργασίας, που εκτίνεται από τη φροντίδα των παιδιών έως τον ελεύθερο προσωπικό χρόνο και την ατομική ανάπτυξη.*

Η έννοια του WLB

- ⦿ Παραδοσιακά στον όρο WLB αποδίδεται σχετικά **στενή έννοια** σχετική με την υγεία, την εξουθένωση που συνδέεται με το άγχος, τα ωράρια εργασίας, τα δικαιώματα μητρότητας και τις σχέσεις απασχόλησης. Οι δημογραφικές και κοινωνικές-πολιτισμικές αλλαγές στη σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού οδηγούν στον επαναπροσδιορισμό του όρου με πιο ευρεία έννοια.
- ⦿ Η εργασία εξελίσσεται σ' ένα οργανικό στοιχείο και μέσο για την υποστήριξη ενός **τρόπου ζωής** και στη δημιουργία **βέλτιστων συνθηκών** για την οικογένεια και/ή το άτομο. Επιπροσθέτως, WLB συνδέεται με τη διαχείριση της **εξωτερικής πίεσης** από το ανταγωνιστικό περιβάλλον εργασίας και της προσωπικής/οικογενειακής ζωής.

Εσωτερική Πίεση

- ◉ Όμως, η εργασία αποτελεί επίσης έναν κοινωνιοψυχολογικό παράγοντα που προκαλεί σεβασμό και προσωπικές προκλήσεις. Οπότε, WLB συνδέεται και με τη διαχείριση της **εσωτερικής πίεσης** από τις ατομικές προσδοκίες και τη θέσπιση ρεαλιστικών στόχων που δεν συγκρούονται (π.χ. με τις οικογενειακές υποχρεώσεις).
- ◉ Με άλλα λόγια, WLB δεν προσδιορίζεται μόνο από την εξωτερική πίεση που δημιουργείται από το εργασιακό περιβάλλον, αλλά και από την αυξανόμενη πίεση προερχόμενη από το επίπεδο παρακίνησης του εργαζόμενου, που μόνο εμμέσως μπορεί να προκληθεί από την εξωτερική πίεση που ασκεί η κοινωνία, προς μια **κουλτούρα επίτευξης/ απόδοσης/επιτυχίας**.

Ευρεία έννοια....

- Η έννοια WLB έχει επίσης **διευρυνθεί** για να συμπεριλάβει ευρύτερες ευθύνες φροντίδας, την ανάγκη για ευέλικτα ωράρια εργασίας, την αναζήτηση πνευματικών ενδιαφερόντων (π.χ. διαβίου μάθηση), και άλλες προτιμήσεις όπου αφιερώνουν χρόνο οι άνθρωποι σε σύνδεση με την εργασία τους και **πως** επιθυμούν να το κάνουν, ιδιαίτερα καθώς οι προτιμήσεις τους μεταβάλλονται κατά τη **διάρκεια της ζωής** τους. Συνεπώς, WLB κατατμίζεται όλο και περισσότερο ανάλογα με το στάδιο της ζωής του ατόμου.

Γιατί εργαζόμενες γυναίκες;

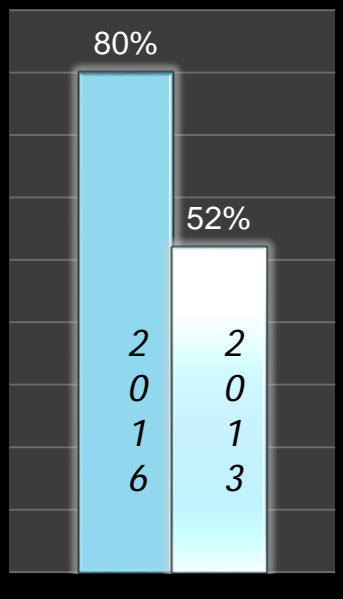
- ✓ Έως το 2025 η επίδραση των γυναικών στην παγκόσμια οικονομία εκτιμάται ότι θα αγγίξει τα €24 τρισ. ετησίως (αν υιοθετηθεί το σενάριο της ισοδύναμης συμμετοχής ανδρών-γυναικών) δηλ. η οικονομία των ΗΠΑ και της Κίνας μαζί, $\approx 26\%$ του παγκόσμιου ΑΕΠ (McKinsey, 2015).
- ✓ Επιχειρήσεις με περισσότερες γυναίκες σε ανώτατες θέσεις διοίκησης φαίνεται να έχουν σημαντικά καλύτερες επιδόσεις - τουλάχιστον κατά 45% - σε ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες (Catalyst, Harvard, Univ. Ontario).
- ✓ Παγκοσμίως, το 75% της μη αμειβόμενης εργασίας εκτελείται από γυναίκες (McKinsey, 2015).
- ✓ Η ανισότητα (ανδρών-γυναικών) στους χώρους εργασίας αντικαθρεπτίζει την ανισότητα στην κοινωνία (McKinsey, 2015).

Γιατί εργαζόμενες γυναίκες;

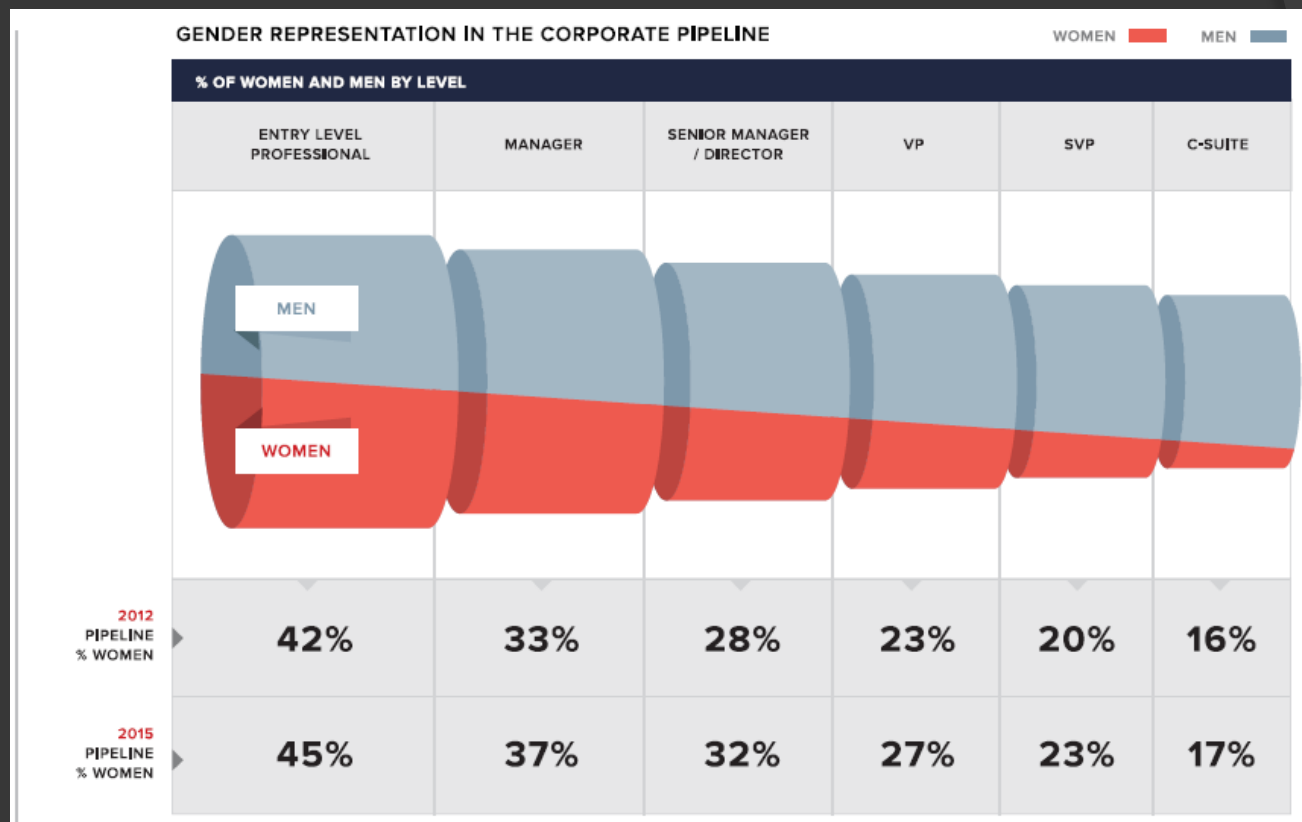
- ✓ Οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται σε κάθε επίπεδο ιεραρχίας τις επιχειρήσεις

-ΕΛΛΑΔΑ:

Προτιμώ άνδρα για ηγετική θέση...



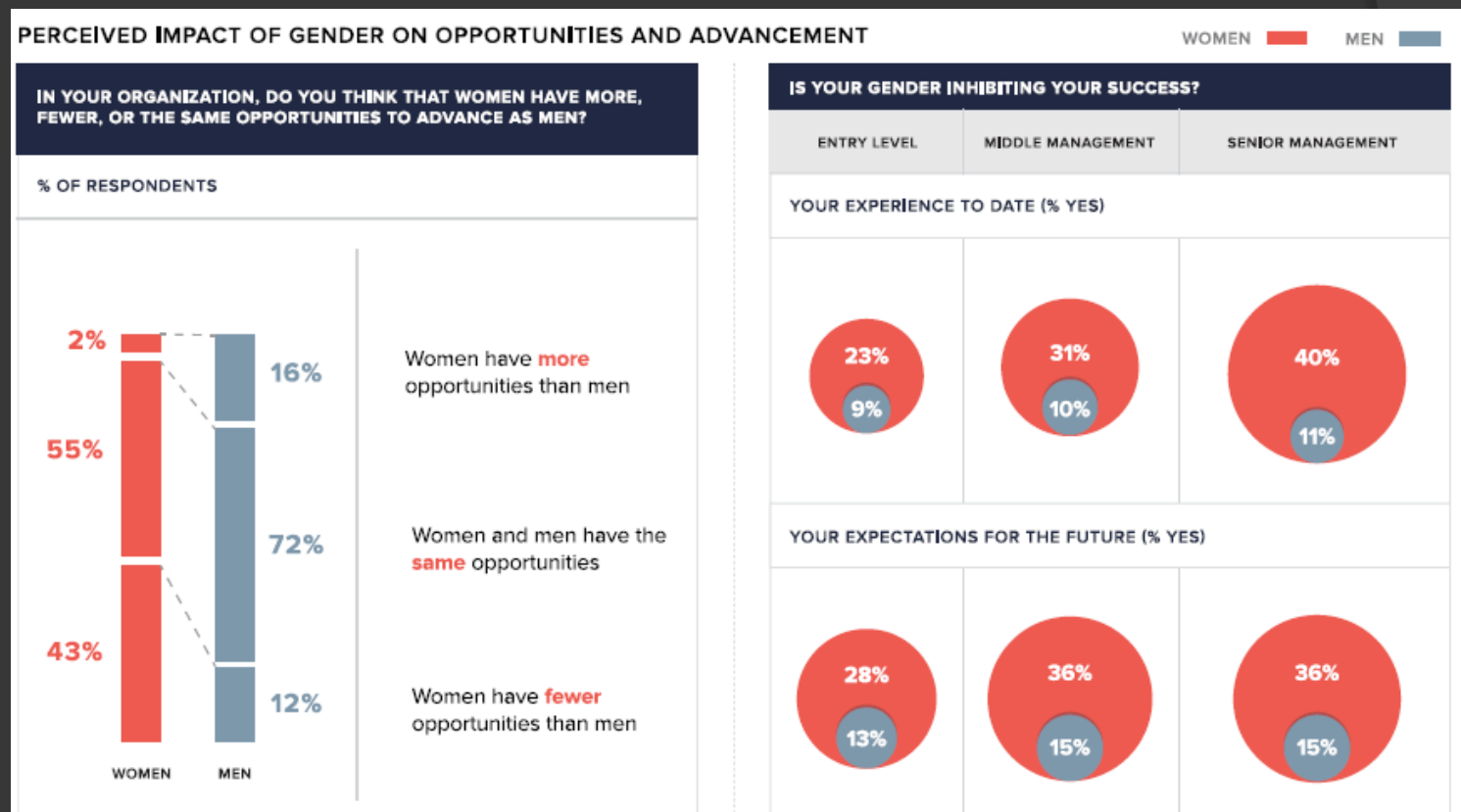
-Randstad work monitor, γ' εξαμ. 2016



- Women in the Workplace (McKinsey, Leanin, 2015), Unlocking the full potential of women,
- THE POWER OF PARITY: HOW ADVANCING WOMEN'S EQUALITY CAN ADD \$12 TRILLION TO GLOBAL GROWTH (McKinsey, MGI, September 2015)

Γιατί εργαζόμενες γυναίκες;

- ✓ Οι γυναίκες έχουν λιγότερες πιθανότητες εξέλιξης σε σύγκριση με τους άνδρες
- ✓ Μόνο το 30% των γυναικών στην Ευρώπη πιστεύουν ότι το σύστημα αξιολόγησης δεν επηρεάζεται από το φύλο.
- ✓ **ΕΛΛΑΔΑ:** 60% υποστηρίζονται ισότιμα τα 2 φύλα στην προαγωγή

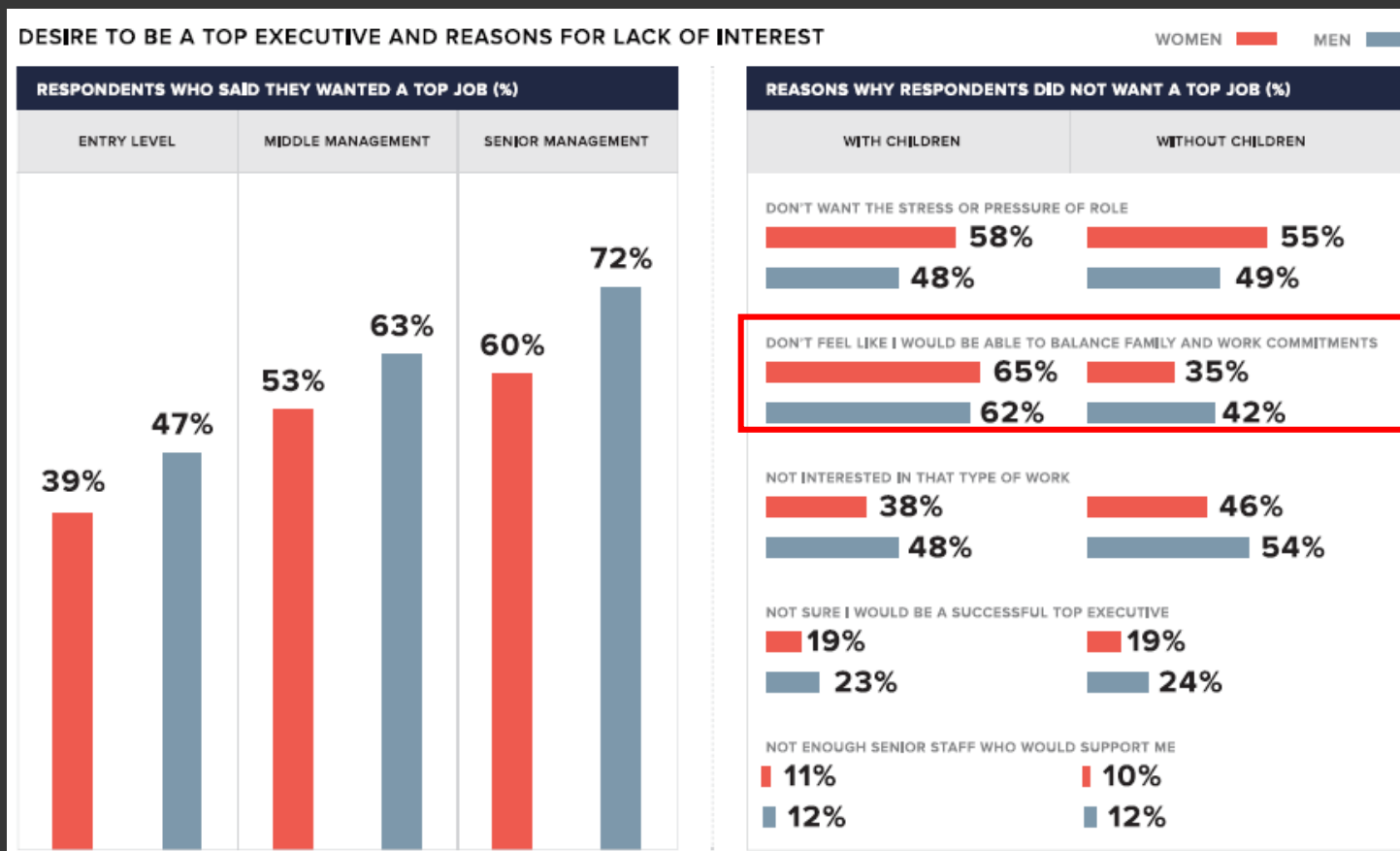


-Randstad work monitor, γ' εξαμ. 2016

-Women in the Workplace (McKinsey, Leanin, 2015)

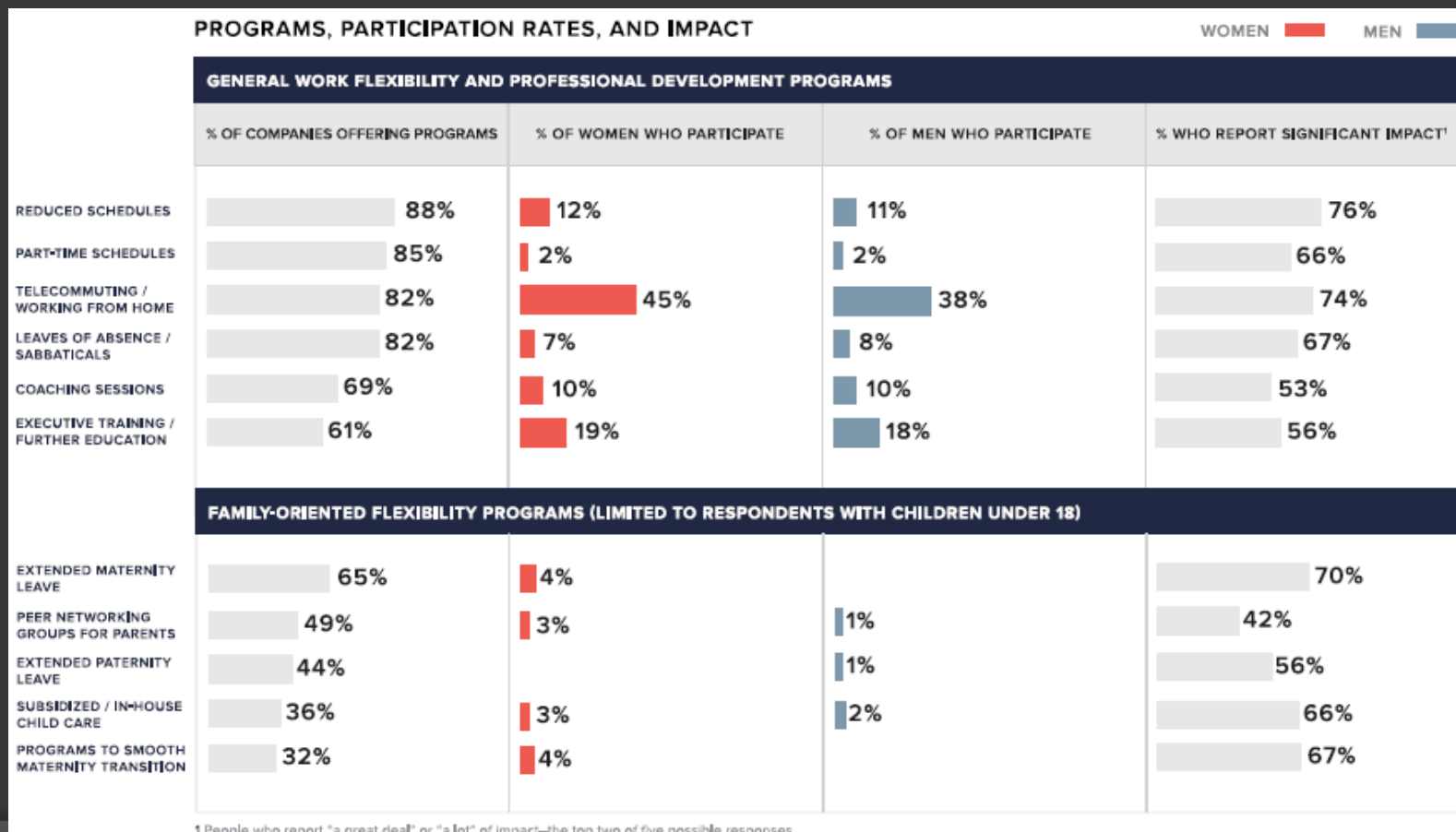
Γιατί WLB;

- ✓ Το WLB σημαντικός λόγος για **μην** επιθυμούν οι εργαζόμενοι εξέλιξη σε ανώτερη θέση.



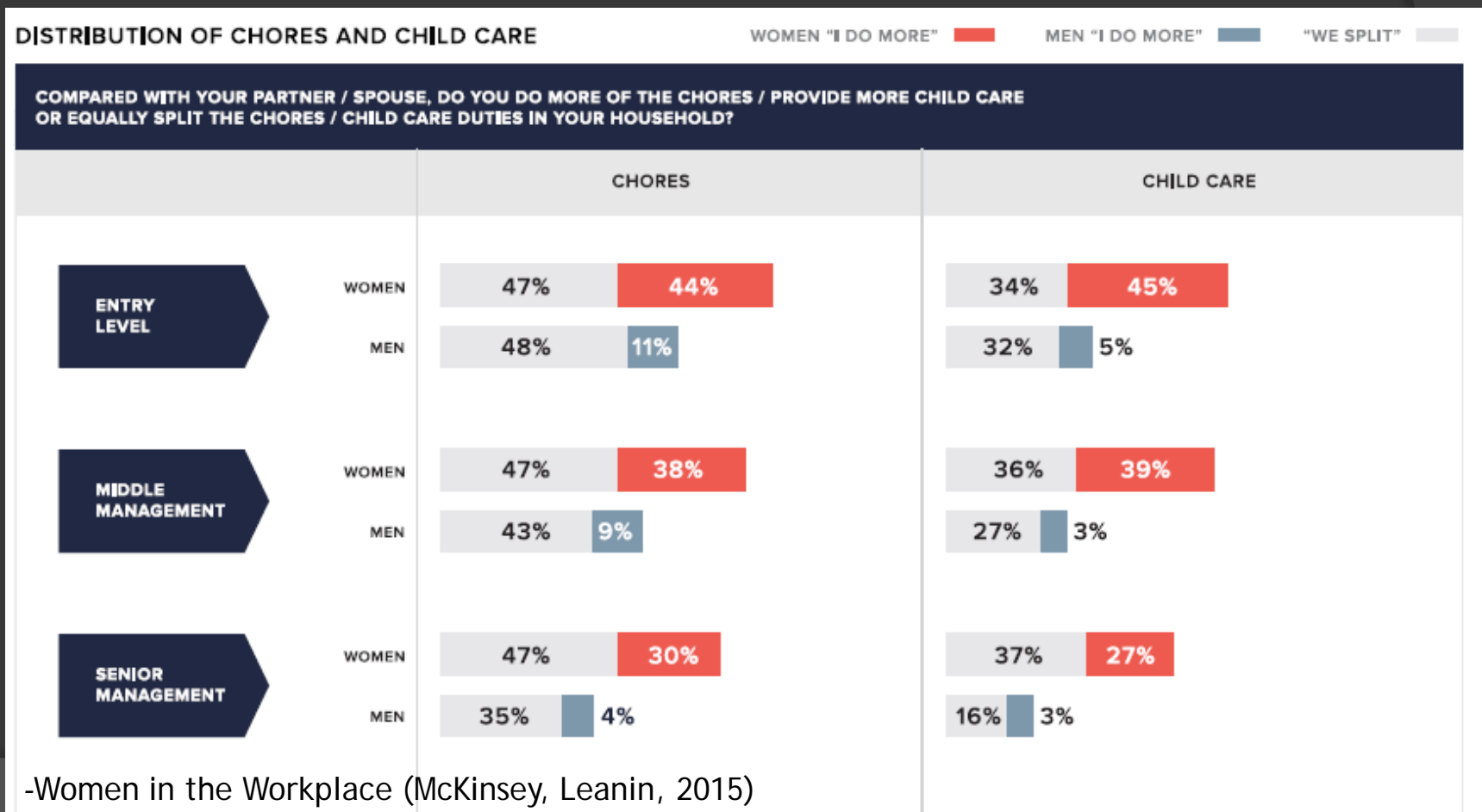
Πρακτικές υποστήριξης WFB;

- ✓ Πολύ περιορισμένη αξιοποίηση των προγραμμάτων ευέλικτης εργασίας/ υποστήριξης WFB, από τους εργαζόμενους.



Η παράλληλη «απασχόληση» στο σπίτι?

- ✓ Οι γυναίκες βιώνουν περισσότερο το «σύνδρομο της διπλής επιβάρυνσης», δηλαδή της πίεσης να συνδυάσουν αποτελεσματικά τις εργασιακές και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (McKinsey, 2015)



«Οικογενειακή» / «Προσωπική» ζωή

- ✓ **Οικογένεια:** Όλες οι δραστηριότητες μαζί με την οικογένεια (επισκέψεις/ φροντίδα γονέων, χρόνος με αδέρφια, παρακολούθηση οικογενειακών θεμάτων, φροντίδα παιδιών (φαγητό, ντύσιμο, μετακίνηση προς παιδικές δραστηριότητες, ιατρικές επισκέψεις, συναντήσεις γονέων και κηδεμόνων κλπ.), ή φροντίδα/χρόνος για κατοικίδια. Δεν περιλαμβάνεται χρόνος με το σύντροφο/σύζυγο.
- ✓ **Υγεία:** Όλες οι δραστηριότητες για τη διατήρηση της φυσικής & πνευματικής υγείας, όπως άσκηση, ιατρικές επισκέψεις, υιοθέτηση ισορροπημένης διατροφής, διαλογισμός. Επίσης, περιλαμβάνει δραστηριότητες για τη διατήρηση μιας υγιούς εμφάνισης (π.χ. κομμωτήριο)

«Οικογενειακή» / «Προσωπική» ζωή

- ✓ **Διαχείριση/φροντίδα σπιτιού:** Όλες οι δραστηριότητες για το σπίτι όπως καθάρισμα, ψώνια, πληρωμή λογαριασμών, επισκευές και βελτιώσεις στο σπίτι, κηπουρική, ή η οργάνωση αυτών των δραστηριοτήτων για να υλοποιηθούν από τρίτους. Δεν περιλαμβάνει φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων.
- ✓ **Εκπαίδευση:** Όλες οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες όπως μελέτη θεμάτων που συνδέονται με την εργασία, αλλά δεν απαιτούνται στην εργασία, ολοκλήρωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για πιστοποίηση ή απόκτηση πτυχίου, παρακολούθηση συνεδρίου, ημερίδας, σεμιναρίου, ή μαθημάτων για ατομική βελτίωση. Δεν συμπεριλαμβάνονται δράσεις κατάρτισης που παρέχονται από τον εργοδότη ή σε ώρες εργασίας.

«Οικογενειακή» / «Προσωπική» ζωή

- ✓ **Φιλικές σχέσεις:** Όλες οι δραστηριότητες με φίλους (εκτός οικογένειας) εκτός εργασίας. Μπορεί να περιλαμβάνει κινηματογράφο, γεύμα, συζήτηση, ή υποστήριξη σε έναν φίλο για κάποιο πρόβλημα.
- ✓ **Αισθηματικές σχέσεις:** Ραντεβού, χρόνο με τον σύντροφο.
- ✓ **Συμμετοχή στα κοινά:** Δραστηριότητες όπως εθελοντισμός, συμμετοχή σε πολιτικές εκστρατείες ή σε εκδηλώσεις συγκέντρωσης πόρων, παρακολούθηση συμβουλίων, επιτροπών κλπ. (π.χ. δήμου) ή εκδηλώσεις της τοπικής κοινότητας.
- ✓ **Προσωπικός χρόνος/ψυχαγωγία:** Δραστηριότητες όπως χόμπι (π.χ. κηπουρική, εκθέσεις αυτοκινήτου, διακοπές, παρακολούθηση αθλητικών γεγονότων, δράσεις χαλάρωσης (διάβασμα, τηλεόραση κλπ).

Περιβάλλον: Αλλαγές & Επιδράσεις

Οικονομικό περιβάλλον

- Παγκοσμιοποίηση αγορών
- Ανταγωνισμός στις αγορές
- Εισαγωγή των γυναικών στην αγορά εργασίας
- Οικονομία της γνώσης

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

- Γήρανση του πληθυσμού
- Χαμηλός ρυθμός γεννήσεων
- Γενιά «sandwich»

Εργασιακό περιβάλλον

- Χρήση ΤΠΕ
- Αύξηση μη τυπικών εργασιών & ευέλικτες μορφές εργασίας,
- Δείκτες μέτρησης WLB ✖
- Εντατικοποίηση Εργασίας

Κοινωνικό Περιβάλλον

- Μονογονεϊκές οικογένειες
- Εργαζ. Γονείς/καριερίστες
- Κοινωνικός αποκλεισμός



Οικογένεια

- Κοινωνικοποίηση ✖
- Τρόπος ζωής (άσκηση, διατροφή) ✖
- Προσαρμογή σε προβλήματα
- Κουλτούρα/αξίες ✖

Εργασία

- Εργασιακή ικανοποίηση ✖
- Απουσίες
- Παραιτήσεις
- Αδιαφορία/ έλλειψη παρακίνησης

Υγεία

- Στρες, εξουθένωση, απογοήτευση, ένταση, κατάθλιψη
- Ημικρανίες, ΗΤΑ
- Καρδιοπάθειες
- Παχυσαρκία

Πλαίσιο Δειγματοληψίας/Ερευνας

Κοινωνικό-οικονομικό πεδίο

Οικονομικός προϋπολογισμός/
προγραμματισμός,
καταναλωτική συμπεριφορά

Κοινωνικό-Πολιτισμικό πεδίο

Κυρίαρχα και εναλλακτικά
μοτίβα συμπεριφορών,
τρόπος ζωής (lifestyle),
κοινωνική ζωή,
κοινωνικότητα,
δραστηριότητες εκτός
εργασίας

Εργασιακό-Οργανωσιακό πεδίο

Επιχειρηματικότητα, δημιουργικότητα
& καινοτομία, κλάδος, μέγεθος,
εργασιακές συνθήκες, κουλτούρα

Προσωπικό πεδίο

Πεποιθήσεις, επιδιώξεις,
προσδοκίες,
χαρακτηριστικά
προσωπικότητας,
ηλικία, φύλο

Επαγγελματικό πεδίο

Γνώσεις, δεξιότητες,
ικανότητες, επάγγελμα,
στάδιο στην καριέρα

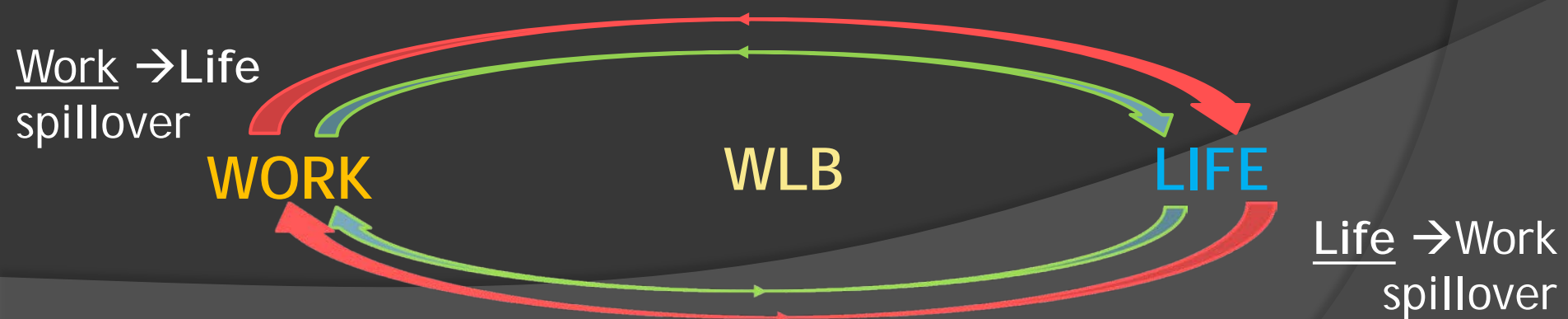
Οικογενειακό πεδίο

Οικογενειακές
δεσμεύσεις, μέγεθος,
γάμος, παιδιά,
οικογενειακός
προϋπολογισμός

WLB

WL balance vs WL-LW spillover...

- **Ισορροπία (Balance)**: Η επίτευξη των προσδοκιών που συνδέονται με τους αντίστοιχους ρόλους στην εργασία και στην προσωπική ζωή, ως αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης και κοινής αποδοχής μεταξύ του ατόμου και των συναδέλφων/συντρόφου/οικογένειας στο αντίστοιχο πεδίο.
- **Διάχυση (Spillover)**: Αναφέρεται στην αμφίδρομη αλληλεπίδραση μεταξύ εργασίας & οικογένειας/προσωπικής ζωής (δηλ. Εργασία προς την οικογενειακή/προσωπική ζωή και το αντίστροφο) που προκαλεί διάχυση μεταξύ των δύο ρόλων, **θετική** (π.χ. η εμπειρία στον ένα τομέα διευκολύνει την απόδοση στον άλλο), αλλά και **αρνητική**, (δηλ. εμπειρίες από τον ένα τομέα εμποδίζουν την επίτευξη των απαιτήσεων στον άλλο) (Allen, 2012).



Εννοιολογικό Πλαίσιο έρευνας

Πιέσεις

- Απαιτήσεις στην εργασία (work demands)
- Εργασιακό στρες (job stress)
- Ανησυχία (Workplace anxiety)

Στρατηγικές Αντιμετώπισης

- Ενεργητική αντιμετώπιση (problem solving)
- Αναζήτηση υποστήριξης (seeking support)
- Αποφυγή (avoidance)

Δράσεις ανάληψης

Ψυχολογική αποδέσμευση (psychological detachment)
Χαλάρωση (relaxation),
Εκμάθηση νέων πραγμάτων (mastery),
Έλεγχος (control),
Μηρυκασμός (rumination)
Εργασία στο σπίτι (Work activities),
Κοινωνικές επαφές (Social Interactions)

Υποστήριξη

- Υποστήριξη από τον προϊστάμενο (Supervisor support)
- Οργανωσιακή Κουλτούρα υποστήριξης (organisational support culture)

Δημογραφικά

Ηλικία, Επίπεδο εκπαίδευσης, Βαθμός ιεραρχίας, Προϋπηρεσία, Οικογενειακή κατάσταση

WL

WLB

+WLSpillover

-WLSpillover

+LWSpillover

-LWSpillover

Εργασία

- Εργασιακή ικανοποίηση / job satisfaction
- Εργασιακή απόδοση/ job performance

Ποιότητα ζωής

- Σωματική υγεία
- Ψυχική υγεία
- Κοινωνικές/ διαπροσωπικές σχέσεις
- Περιβάλλον

Υποστήριξη / απαιτήσεις

- ✓ **Απαιτήσεις στην εργασία (πόροι) (work demands)**
 - ✓ Ο αντιληπτός φόρτος εργασίας σε όρους ρυθμού, όγκου.
- ✓ **Οργανωσιακή Κουλτούρα υποστήριξης**
 - ✓ Οι γενικές πεποιθήσεις των εργαζομένων για το κατά πόσο η επιχείρηση εκτιμά την προσφορά τους και ενδιαφέρεται για την ευημερία τους.
- ✓ **Υποστήριξη από τον προϊστάμενο**
 - ✓ Οι εργαζόμενοι αναφέρουν το βαθμό που ο προϊστάμενος κατανοεί τις οικογενειακές απαιτήσεις, ακούει τα προσωπικά προβλήματα και αναγνωρίζει τις αντίστοιχες υποχρεώσεις τους. Τρεις πτυχές (κουλτούρας) υποστήριξης του προϊστάμενου σχετικά με την ευελιξία στο χρόνο, στα καθήκοντα και στις οικογενειακές υποθέσεις.

Εργασία: Στρες / Ανησυχία

- ✓ **«Ανησυχία» (Workplace anxiety):** ταξινομείται στο ευρύτερο πλαίσιο του άγχους επίδοσης, που αντανακλά τα συναισθήματα «φόβου»/ νευρικότητας/ ανησυχίας για την υλοποίηση & επιτυχή ολοκλήρωση των καθημερινών τους εργασιών. Συνδέεται εννοιολογικά και εμπειρικά με άλλες μεταβλητές/φαινόμενα προσθέτοντας σ' αυτές, χωρίς να περιορίζεται σε συγκεκριμένες καταστάσεις/περιπτώσεις (McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2015).
- ✓ **Εργασιακό στρες (Job stress):** Η υποκειμενική εκτίμηση του επιπέδου στρες που βιώνει το άτομο και συνδέεται με συγκεκριμένους παράγοντες στην εργασία,
 - ✓ παράγοντες πρόκλησης (challenge stressors) που αν και δυνητικά προκαλούν στρες, έχουν συνδεθεί με οφέλη για τα άτομα.
 - ✓ παράγοντες παρεμπόδισης (hindrance stressors) που τείνουν να περιορίσουν ή να εμπλακούν στην επίτευξη των αποτελεσμάτων του ατόμου στην εργασία, και δεν συνδέονται με οφέλη.

Στρατηγικές αντιμετώπισης

Στρατηγικές που χρησιμοποιούν τα άτομα προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα της ζωής τους. Αν και δεν εξαντλούνται οι πιθανές στρατηγικές αντιμετώπισης, παρουσιάζονται εκείνες που αντιστοιχούν στις πιο βασικές ανθρώπινες αντιδράσεις σε απειλές:

- ✓ **Ενεργητική αντιμετώπιση:** Μια στρατηγική ευθείας επίθεσης, εκφράζεται ως παράγωγο της πρωτόγονης τάσης για μάχη/ αγώνα/ πόλεμο.
- ✓ **Αναζήτηση υποστήριξης:** Η αρχέγονη ανάγκη για ανθρώπινη επαφή σε στιγμές απειλής πέρα από την όποια υλική βοήθεια, συμβουλή ή αντιπερισπασμό η επαφή μπορεί να παράσχει
- ✓ **Αποφυγή:** Μια σειρά από αντιδράσεις απόδρασης/ δραπέτευσης, φαίνεται να προέρχεται από την αρχαία τάση για επιβίωση/ φόβο

Δράσεις ανάνηψης από την εργασία

Δραστηριότητες «ανάρρωσης/ ανάνηψης/ αποθεραπείας» που χρησιμοποιούν τα άτομα προκειμένου να χαλαρώσουν και να ανανεωθούν στον ελεύθερό τους χρόνο μετά τη δουλειά, ώστε να μειώσουν ή απαλείψουν την ένταση από την εργασία... εμπειρίες αποθεραπείας/ ανάκτησης

- ✓ Ψυχολογική αποδέσμευση,
- ✓ Χαλάρωση,
- ✓ Εκμάθηση νέων πραγμάτων,
- ✓ Έλεγχος,
- ✓ Μηρυκασμός (συναισθηματικός & επίλυση προβλημάτων),
- ✓ Εργασία στο σπίτι,
- ✓ Κοινωνικές επαφές.

Ατομικά αποτελέσματα (Work-related outcomes)

- ✓ **Εργασιακή απόδοση** (In-role performance)
 - ✓ Η απόδοση του ατόμου συναρτῆσει των απαιτήσεων της θέσης εργασίας του
- ✓ **Εργασιακή ικανοποίηση** (Job satisfaction)
 - ✓ Ο βαθμός ικανοποίησης από τη θέση εργασίας, το περιεχόμενό της, τη συνεργασία με τους συναδέλφους, τον προϊστάμενο, τις ευκαιρίες εξέλιξης και τις ανταμοιβές.

Ποιότητα ζωής (Quality of life)

- ✓ **Ποιότητα ζωής** (World Health Organisation quality of life- Abbreviated Version – WHOQOL-BREF)
 - ✓ Οι απόψεις των ατόμων για τη θέση τους στη ζωή στο πλαίσιο των πολιτισμικών και αξιακών συστημάτων που βιώνουν σε σχέση με τους στόχους, τις προσδοκίες, τα πρότυπα και τους προβληματισμούς τους.
- ✓ Σωματική υγεία
- ✓ Ψυχική υγεία
- ✓ Κοινωνικές/ διαπροσωπικές σχέσεις
- ✓ Περιβάλλον

Μεθοδολογία

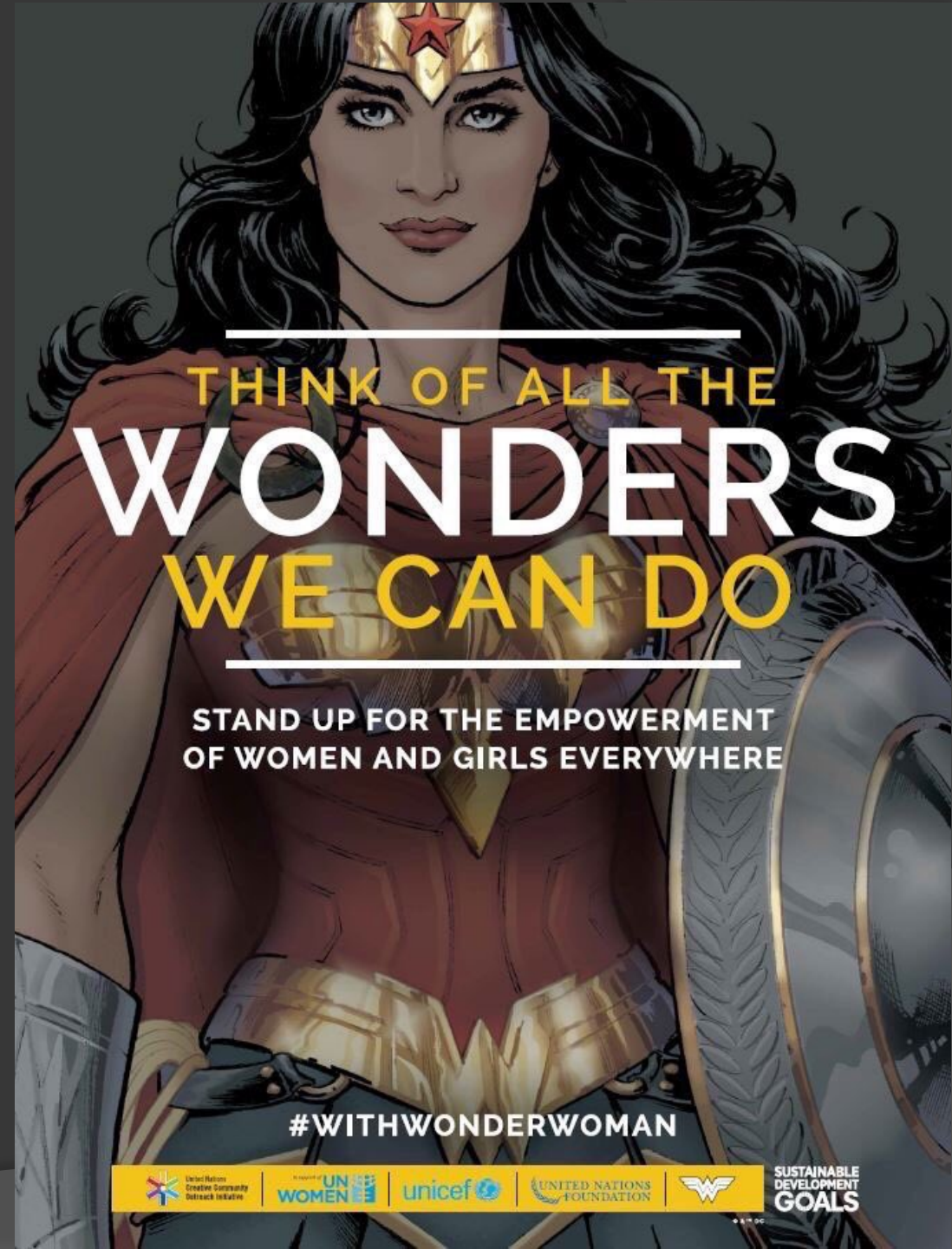
- ✓ Συνεντεύξεις (10 γυναίκες)
- ✓ Ομάδες Εστίασης (3 ομάδες),
 - ✓ Nominal Group Technique (NaviGaTor, v3.0)
(Panagos and Marentakis, ΚΕΚ ELTA S.A., 2015)
- ✓ Έρευνα πεδίου/δομημένο ερωτηματολόγιο/
κάλπη
 - ✓ Ελεύθεροι επαγγελματίες
 - ✓ Ιδιωτικό τομέα
 - ✓ Δημόσιο τομέα
 - ✓ Προκαταρκτικά αποτελέσματα από τον δημόσιο
τομέα (241 γυναίκες)
 - ✓ Εκπαίδευση, Υγεία

ΟΗΕ:

Η **Wonder Woman**
στη μάχη για τη
χειραφέτηση των
γυναικών!

Η Πρέσβειρα

21/10/2016



THINK OF ALL THE
WONDERS
WE CAN DO

STAND UP FOR THE EMPOWERMENT
OF WOMEN AND GIRLS EVERYWHERE

#WITHWONDERWOMAN



Η Wonder Woman στη μάχη για τη χειραφέτηση των γυναικών! Η Πρέσβειρα

- Η Wonder Woman με τις υπερδυνάμεις της επιστρατεύεται από τον ΟΗΕ στη εκστρατεία για τη χειραφέτηση των γυναικών και των κοριτσιών.
- Η σουπερ ηρωίδα θα οριστεί επίτιμη πρέσβειρα του ΟΗΕ επίσημα στις 21 Οκτωβρίου, παρουσία του γενικού γραμματέα Μπαν Κι Μουν, του προέδρου της DC Entertainment Νταϊάν Νέλσον.
- Με το ορισμό της Wonder Woman ως πρέσβειρας του ΟΗΕ θα εγκαινιαστεί μια εκστρατεία για την ισότητα ανδρών - γυναικών σε όλο τον κόσμο. Πρόκειται για έναν από τους στόχους που έχει θέσει ο ΟΗΕ για την επόμενη 15ετία.
- Η Wonder Woman, που αντλεί τις δυνάμεις της από τους Έλληνες θεούς και βασίζεται στο μύθο των Αμαζόνων, είναι δημιουργία του Αμερικανού ψυχολόγου και συγγραφέα William Moulton Marston, με τη συνδρομή της συζύγου του Elizabeth Holloway Marston, και του καλλιτέχνη H. G. Peter. Η πρώτη της εμφάνιση έγινε στο «All Star Comics» το 1941.

Introducing Wonder Woman

TRADE MARK APPLICATION PENDING



AT LAST, IN A WORLD TORN BY THE HATREDS AND WARS OF MEN, APPEARS A WOMAN TO WHOM THE PROBLEMS AND FEATS OF MEN ARE MERE CHILD'S PLAY—A WOMAN WHOSE IDENTITY IS KNOWN TO NONE, BUT WHOSE SENSATIONAL FEATS ARE OUTSTANDING IN A FAST-MOVING WORLD! WITH A HUNDRED TIMES THE AGILITY AND STRENGTH OF OUR BEST MALE ATHLETES AND STRONGEST WRESTLERS, SHE APPEARS AS THOUGH FROM NOWHERE TO AVENGE AN INJUSTICE OR RIGHT A WRONG! AS LOVELY AS APHRODITE—AS WISE AS ATHENA—WITH THE SPEED OF MERCURY AND THE STRENGTH OF HERCULES—SHE IS KNOWN ONLY AS **WONDER WOMAN**, BUT WHO SHE IS, OR WHENCE SHE CAME, NOBODY KNOWS!

TO BEGIN THE STRANGE HISTORY OF ¹WONDER WOMAN,² LET US GO OUT OVER THE SEA AND FOLLOW IN THE WAKE OF A PLANE, ENTIRELY OUT OF GASOLINE! AS WE WATCH, IT FLOUNDERS HELPLESSLY IN THE SKY, AND FINALLY CRASHES ON THE SHORES OF AN UNCHARTED ISLE SET IN THE MIDST OF A VAST EXPANSE OF OCEAN . . .

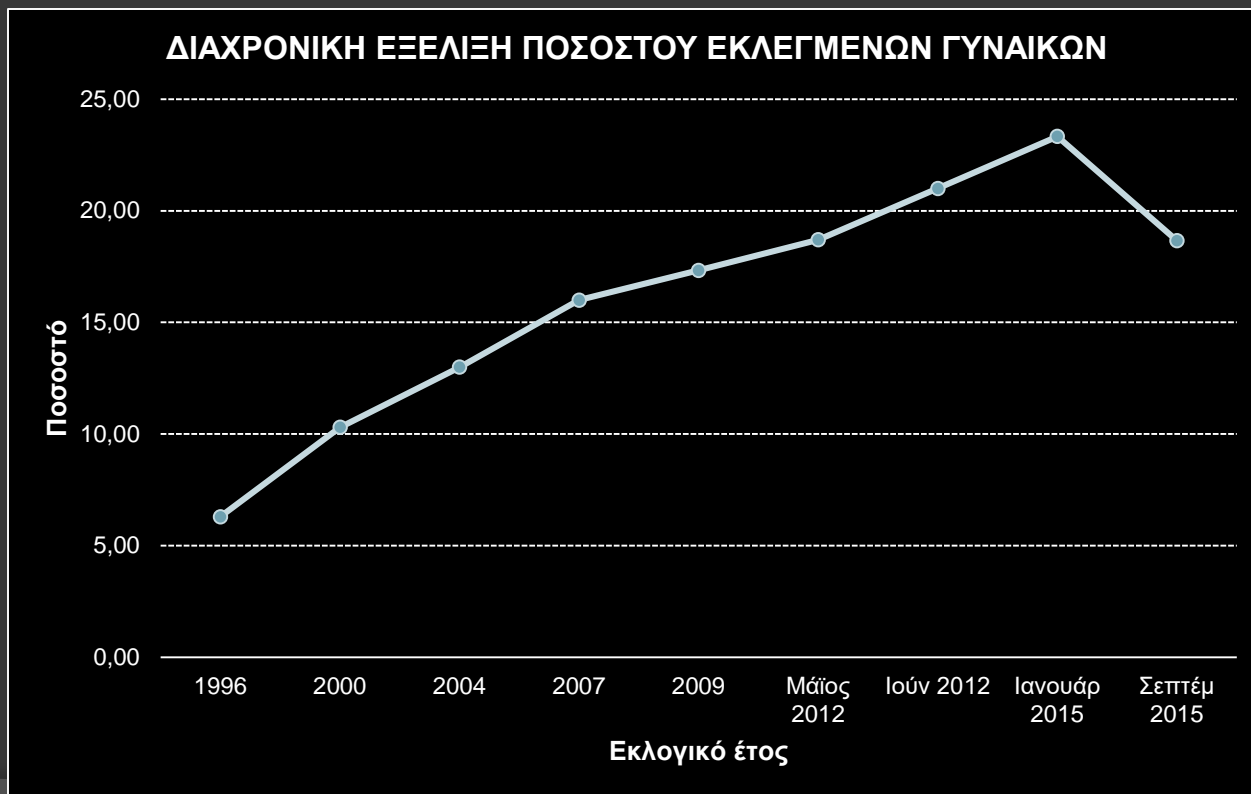


by

**CHARLES
MOULTON**

Γυναίκες στο Εθνικό Κοινοβούλιο

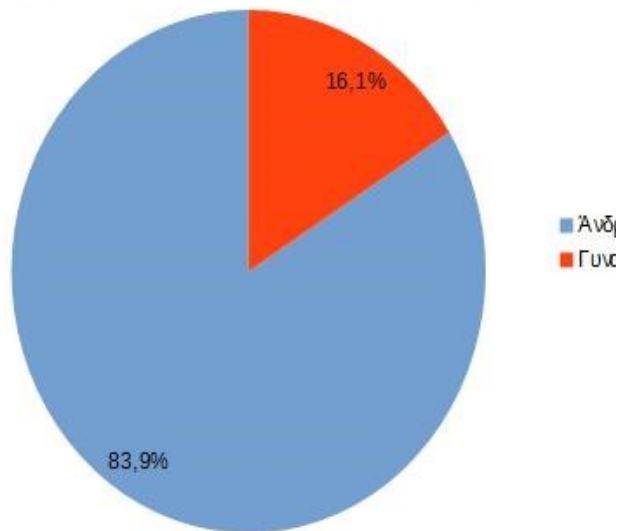
- ⦿ Αυξητική τάση στην εξέλιξη του συνολικού ποσοστού γυναικών στο εθνικό κοινοβούλιο κατά την περίοδο 1996-2015
- ⦿ 95^η θέση σε σύνολο 193 χωρών (IPU, 2016)
- ⦿ 22^η θέση στις 28 χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης



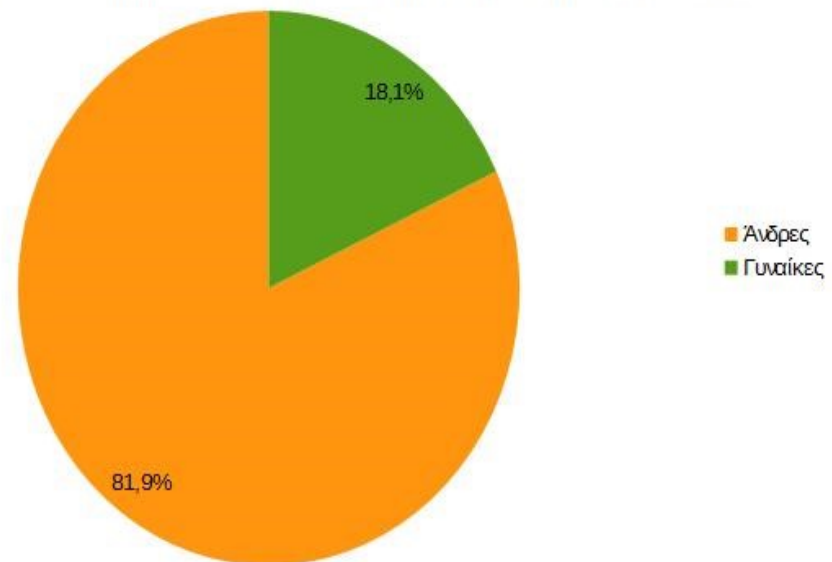
Γυναίκες στο Δημοτικό Συμβούλιο

- Εκλεγμένοι άνδρες και γυναίκες δημοτικοί σύμβουλοι στις Δημοτικές Εκλογές 2010 (Πηγή: ΓΓΙΦ, 2016)

Ποσοστό Δημοτικών Συμβούλων ανά φύλο - Δημοτικές Εκλογές 2010 - Επικράτεια



Ποσοστό Δημοτικών Συμβούλων ανά φύλο - Δημοτικές Εκλογές 2014 - Επικράτεια



Γυναίκες στο Ευρωκοινοβούλιο

- Διαχρονική εξέλιξη συνολικού ποσοστού γυναικών στο Ευρωπαϊκό κοινοβούλιο κατά την περίοδο 1981-2014



Ευχαριστούμε για την προσοχή σας!

Τμήμα Διοίκησης Συστημάτων Εφοδιασμού

Καθηγητής Παναγιώτης Τριβέλλας

Στοιχεία επικοινωνίας: τηλ. 2262022569, fax:2262089605

Κιν. 6977559414, e-mail: ptrivel@yahoo.com



ΤΕΙ Στερεάς Ελλάδας
Τμήμα Διοίκησης Συστημάτων Εφοδιασμού



Σχέση Εργασιακής & Προσωπικής Ζωής Εργαζόμενες Γυναίκες Εννοιολογικό Πλαίσιο Έρευνας

Παναγιώτης Τριβέλλας
Καθηγητής



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ,
ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ
ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και του Χρηματοδοτικού Μηχανισμού ΕΟΧ 2009-2014
Ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής σε εργαζόμενες γυναίκες στην Ελλάδα ΕΟΧ GR07/3672

