

ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΜΣ 'ΔΙΕΘΝΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ'
ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

του

Φώτιου Παπαγιαννίδη

Υπεύθυνος καθηγητής: Μανδήλας Αθανάσιος

Καβάλα, Ιούνιος, 2022

Εκπονηθείσα Διπλωματική Εργασία απαραίτητη
για τη λήψη του Μεταπτυχιακού Διπλώματος

ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΜΣ 'ΔΙΕΘΝΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ'

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

του

Φώτιου Παπαγιαννίδη

Υπεύθυνος καθηγητής: Μανδήλας Αθανάσιος

Καβάλα, Ιούνιος, 2022

Εκπονηθείσα Διπλωματική Εργασία απαραίτητη
για τη λήψη του Μεταπτυχιακού Διπλώματος

Η παρούσα διπλωματική εργασία
εγκρίνεται για παρουσίαση.

Μανδήλας Αθανάσιος,

Υπογραφή:**ΑΤΗΑΝΑΣΙΟΣ**.....
Ημερομηνία:**MANDILAS**.....

Digitally signed by
ΑΤΗΑΝΑΣΙΟΣ ΜΑΝΔΙΛΑΣ
Date: 2022.09.02 16:32:27
+03'00'

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των απαιτήσεων του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών ‘Διεθνή και Ευρωπαϊκή Οικονομική’ του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος. Η έγκριση της δεν υποδηλώνει απαραίτητως και την αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος.

Βεβαιώνω ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια που είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία.

Βεβαιώνω, επίσης, ότι έχω σαφώς αναφέρει όλες τις δευτερογενείς πηγές συλλογής δεδομένων τις οποίες χρησιμοποίησα για την συγγραφή της παρούσας εργασίας. Το κείμενο της εργασίας είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Σε περίπτωση αυτούσιας αντιγραφής προτάσεων από τρίτες πηγές έχω χρησιμοποιήσει εισαγωγικά.

Φώτιος Παπαγιαννίδης,

Υπογραφή:

Ημερομηνία:

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία αφιερώνεται στα παιδιά μου, Νικόλαο - Παΐσιο και Βασιλική.

Καβάλα, Ιούνιος 2022

ΠΡΟΛΟΓΟΣ - ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Από τη θέση αυτή θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον υπεύθυνο καθηγητή κ. Μανδήλα για τις παρατηρήσεις και την καθοδήγηση που μου παρείχε σε όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας. Ευχαριστώ επίσης τα υπόλοιπα μέλη της εξεταστικής επιτροπής για την προσεκτική ανάγνωση της εργασίας.

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Φώτιος Παπαγιαννίδης, pap_fotis@hotmail.com

Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής,

Π.Μ.Σ. ‘Διεθνή και Ευρωπαϊκή Οικονομική’, 2022

Επόπτης Καθηγητής: Μανδήλας Αθανάσιος

Περίληψη

Στον κόσμο των επιχειρήσεων παρατηρούνται πολλές μεγάλες και συχνά δύσκολες αλλαγές, καθώς απαιτούνται πολλά και διαφορετικά εργαλεία, πόροι και μέθοδοι αντιμετώπισης των προβλημάτων. Η στρατηγική, η κουλτούρα και η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) είναι μερικά από τα βασικά στοιχεία μίας επιχείρησης που διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό την ταυτότητα μίας επιχείρησης. Η ΕΚΕ είναι ουσιαστικά ο συνδετικός κρίκος επικοινωνίας μίας επιχείρησης με την κοινωνία, καθώς δημιουργεί σημαντικές ευκαιρίες συνεργασίας αναβαθμίζοντας τον ρόλο των εταιριών.

Ο ρόλος της ΕΚΕ δεν θα πρέπει να είναι τυπικός αλλά ούτε και να αντιμετωπίζεται ως μία περιστασιακή ανάγκη, αλλά αντίθετα οφείλει να είναι ουσιαστικός, δίνοντας πραγματικές λύσεις στα προβλήματα και στις ανισότητες που δημιουργούνται, διασφαλίζοντας το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης για κάθε άνθρωπο μέσα στον εργασιακό χώρο. Μάλιστα, δεν είναι τυχαίο το γεγονός πως πολλές επιχειρήσεις άλλαξαν τη στρατηγική τους και αναβάθμισαν τον ρόλο της γυναίκας – εργαζόμενης – παρέχοντάς της περισσότερα προνόμια, δικαιώματα και θέσεις μέσα στο ανδροκρατούμενο εργασιακό περιβάλλον λόγω της σωστής εφαρμογής της ΕΚΕ.

Λέξεις Κλειδιά – Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Εταιρική Στρατηγική, Ανισότητες Φύλων, Μισθολογικό Χάσμα.

ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΜΣ ‘ΔΙΕΘΝΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ’
ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Abstract

Corporate Social Responsibility (CSR) functions as a mechanism for dealing with practices that improve a company's methods in its internal and external environment. The main topic of the research concerns the discrimination between males and females and the salary gap that exists in Greece. Through qualitative research and utilization of the research tool of the focus group, the data were collected through the design of five groups to study the inequalities between males and females. The value of research is important as both research tools and methods can be developed. As a result, stereotypes and unequal opportunities towards women do not allow women to develop in a male-dominated work environment. Business culture is important to develop as it produces ethical values. The role of CSR strikes a balance as gender inequalities improve. Through smooth collaboration and the provision of continuing education, the role of women is constantly being upgraded as it gains additional ground as many business strategies have changed. So, the main goal of this paper is to highlight possible action points related to these discriminations and additional tools that will enable companies to reduce these inequalities.

Keywords - CSR, CSR Strategy, Pay Gap, Gender Mainstreaming

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	1
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	3
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	8
ΕΚΕ: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	12
2. 2 Πυλώνες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	21
2. 3 Δείκτες απόδοσης της ΕΚΕ.....	25
2.4 Πλεονεκτήματα και οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή της ΕΚΕ.....	28
2.5 Η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην Ελλάδα	29
2.6 Η ΕΚΕ στην εποχή του COVID-19	32
3.2 Η θέση της γυναίκας	34
3.3 Παράγοντες και επιπτώσεις της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων.....	35
3.3.1 Ηλικία και προϋπηρεσία	35
3.3.2 Η εκπαίδευση, η εμπειρία και οι μισθολογικές ανισότητες.....	36
3.3.3 Οικογενειακή κατάσταση και μισθολογικές ανισότητες	37
3.3.4 “Γυναικεία επαγγέλματα” και μισθολογικές ανισότητες.....	37
3.3.5 Διακρίσεις και προκαταλήψεις.....	38
3.3.6 Ανώτερες θέσεις ευθύνης και επαγγελματική εξέλιξη.....	38
3.3.8 Μερική και πλήρης απασχόληση	40
3.4 Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα ...	41
4.2 Η ποιοτική έρευνα.....	42
4.3 Ερευνητικός Σχεδιασμός.....	44
4.3.1 Ομάδα εστίασης	44
4.3.2 Ερωτήσεις	44
4.3.3 Συμμετέχοντες.....	46

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ-ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Πίνακας 1: Οι κοινωνικές ευθύνες της επιχείρησης	Σελ. 19
Πίνακας 2: Πυραμίδα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης	Σελ. 20
Πίνακας 3: Τομείς εφαρμογής εταιρικής κοινωνικής ευθύνης	Σελ. 22
Πίνακας 4: CR Index – ΕΚΕ	Σελ. 27
Πίνακας 5: Μέτρηση Απόδοσης CSR	Σελ. 28
Γράφημα 1: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων	Σελ. 42

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

EKE: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

ΕΒΕΑ : Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών

ΣΒΒΕ : Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος

ΣΕΒ : Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων

CSR Hellas : Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ

ΕΒNSC : Ευρωπαϊκό Δίκτυο Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα της παρούσας διπλωματικής εργασίας αφορά τον ρόλο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και στις μισθολογικές διακρίσεις που προκύπτουν μεταξύ των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα.

Η ανισότητα, το μισθολογικό χάσμα, οι προσωπικές διαφορές, θέματα εξέλιξης και ίσης ευκαιρίας, θέματα εκπαίδευσης και προαγωγής είναι κάποια από τα κυριότερα στοιχεία που επηρεάζουν τον ρόλο της γυναίκας μέσα στον εργασιακό χώρο λόγω συγκεκριμένων πρακτικών που ακολούθησαν οι επιχειρήσεις (Jenkins, 2014). Η διαρκής αναζήτηση βέλτιστων λύσεων και εφαρμογών μέσα σε μία επιχείρηση θα δώσει την ευκαιρία σε κάθε εργαζόμενο να εξελιχθεί, να προσφέρει περισσότερο χωρίς να περιορίζεται ο ρόλος του και ταυτόχρονα να προσθέσει επιπλέον κίνητρα και στους υπόλοιπους.

Η διαμόρφωση μίας στρατηγικής που αναζητά την αλλαγή δείχνει και τα αναμενόμενα οφέλη – ευκαιρίες που μπορούν να εξελίξουν σημαντικά τη λειτουργία μίας επιχείρησης. Η ΕΚΕ λειτουργεί ως μέθοδος αποτροπής αρνητικών συμπεριφορών και ανεπιθύμητων τακτικών που δεν συνάδουν με την επιχειρηματική κουλτούρα μίας επιχείρησης (Cornelissen, 2011). Έτσι, μία επιχείρηση που τηρεί τους κανόνες της ΕΚΕ και συμμορφώνεται ακόμη και οικειοθελώς, προκειμένου να δημιουργήσει καλύτερο κλίμα συνεργασίας και ανάπτυξης, δίνει την ευκαιρία στους υπαλλήλους της να έρθουν πραγματικά κοντά και να έχουν κοινούς στόχους σαν ομάδα.

Στις περισσότερες χώρες του Δυτικού κόσμου η ΕΚΕ παρουσιάζει σημαντικά ερευνητικά ενδιαφέροντα κυρίως για τις δυνατότητες που μπορεί να αναπτύξει μία επιχείρηση αλλά και τις αλλαγές που μπορεί να κάνει χωρίς να επηρεάσει τις εσωτερικές και εξωτερικές λειτουργίες της ή ακόμα την εικόνα και τη φήμη της (Dhaliwal et al., 2012).

Η στρατηγική που εφαρμόζουν πολλές επιχειρήσεις και η ταύτιση τους με αξίες που πρεσβεύει η ΕΚΕ δείχνει μία νέα εποχή με διαφορετική αντίληψη, η οποία δημιουργεί ακόμη μεγαλύτερο το αίσθημα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Οι στόχοι της ΕΚΕ στηρίζονται άμεσα και έμμεσα στη σχέση εμπιστοσύνης και συνεργασίας που έχει δημιουργηθεί από την επιχείρηση. Σίγουρα, στην προσπάθεια αύξησης των κερδών συχνά πολλές επιχειρήσεις δεν εφαρμόζουν σωστά τις δυνατότητες που τους παρέχει η ΕΚΕ, με αποτέλεσμα να δημιουργούν μεγάλα κενά και επιπρόσθετα προβλήματα σταθεροποίησης (Scherer and Palazzo, 2011). Η σχέση της κοινωνίας με τις επιχειρήσεις είναι άμεσα συνδεδεμένη με τέτοιο τρόπο που οι λειτουργίες της επιχείρησης πρέπει να προσαρμόζονται προς όφελος των πολιτών και του περιβάλλοντος. Δεν είναι μάλιστα τυχαίο το γεγονός ότι ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων προσπαθεί να προωθήσει τις αξίες και τις ηθικές της ΕΚΕ ως χρήσιμα εργαλεία, τα οποία δεν εστιάζουν

μακροπρόθεσμα μόνο στο οικονομικό κομμάτι και τις αυξήσεις των εσόδων, αλλά και στην κοινωνική συνοχή και προστασία του περιβάλλοντος (Hawn and Ioannou, 2015). Αξίζει να σημειωθεί ακόμη ότι η ΕΚΕ θεωρείται ο βασικός πυλώνας της εταιρικής δεοντολογίας, η οποία αποτελείται από την οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντολογική διάσταση, προφυλάσσει την επιχείρηση από λάθη και κινδύνους που μπορούν να εκθέσουν ανεπανόρθωτα το κύρος και τη φήμη της (Wang et al., 2016).

Το μισθολογικό χάσμα, οι διακρίσεις καθώς και οι υπόλοιπες ανισότητες που υπάρχουν ανάμεσα στα δύο φύλα στον εργασιακό χώρο είναι ακόμη μεγάλες και εμφανείς, καταγράφοντας σε πολλές περιπτώσεις τις αρνητικές συνέπειες, οι οποίες πιθανότατα να εξαλείφονταν, αν οι επιχειρήσεις εστίαζαν περισσότερο στους ανθρώπους και όχι στις οικονομικές αναλύσεις. Η σταθερή και συνεχόμενη επικοινωνία έχει ως βάση τη δημιουργία νέων παραμέτρων που θα προσφέρουν καλύτερες λύσεις ως προς την αντιμετώπιση και την αποφυγή αρνητικών ρυθμίσεων που στοχεύουν στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης με το εξωτερικό περιβάλλον της και τους ανθρώπους, ενθαρρύνοντας τον γυναικείο ρόλο ενεργά.

Η εργασία αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο, παρουσιάζεται το θέμα της παρούσας διπλωματικής εργασίας, το οποίο αφορά στον ρόλο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και στις μισθολογικές διακρίσεις που προκύπτουν μεταξύ των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα. Ακολουθεί το δεύτερο κεφάλαιο, στο οποίο, μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, επιχειρείται η προσέγγιση της έννοιας και του περιεχομένου της ΕΚΕ (Grosser & Moon, 2005). Πιο συγκεκριμένα, θα παρουσιάσουμε στο μέτρο του δυνατού την ιστορική εξέλιξη της έννοιας, καθώς επίσης και τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από την εφαρμογή της σε ένα σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον. Πρέπει ωστόσο να υπογραμμίσουμε, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, ότι, παρά την ύπαρξη της ποικιλομορφίας των ορισμών, παρατηρείται μεταξύ αυτών ένα σύνολο κοινών στοιχείων, όπως είναι για παράδειγμα ο εθελοντικός χαρακτήρας της ΕΚΕ, η άμεση σχέση που έχει με τη βιώσιμη ανάπτυξη, καθώς επίσης το γεγονός ότι αποτελεί καίρια στρατηγική επιλογή της κάθε επιχείρησης και όχι απλά μία περιστασιακή επιλογή (Ηρακλέους, 2004). Στο τρίτο κεφάλαιο μελετάται η θέση της γυναίκας στο εργασιακό περιβάλλον καθώς επίσης και οι πιθανοί παράγοντες, που φαίνεται ότι επηρεάζουν και διαμορφώνουν τις μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζουμε την ποιοτική έρευνα που ακολουθήσαμε και η οποία πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια του ερευνητικού εργαλείου της ομάδας εστίασης για την παραγωγή, τη συλλογή και την επεξεργασία των δεδομένων μέσα από πέντε ομάδες που δημιουργήθηκαν, προκειμένου να μελετηθούν οι ανισότητες των δύο φύλων και να

καταγραφούν σημαντικά ερευνητικά ευρήματα. Η εργασία ολοκληρώνεται με τα συμπεράσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1. Εισαγωγή

Η ΕΚΕ («corporate social responsibility», «social responsibility», «corporate citizenship»), αν και αποτελεί μια σύγχρονη και πολυσχιδή έννοια, οφείλει την ύπαρξή της σε δύο άλλες αρχές, αυτή της φιλανθρωπίας και της διαχείρισης, η εφαρμογή των οποίων είναι καθοριστικής σημασίας για τις επιχειρήσεις, οι οποίες επιζητούν την ισορροπία μεταξύ της κερδοφορίας τους και του κοινωνικού οφέλους. Στο πέρασμα του χρόνου, πολλές μελέτες και έρευνες προσπάθησαν να προσεγγίσουν την έννοια της ΕΚΕ και να αποδώσουν όσο το δυνατόν καλύτερα τα χαρακτηριστικά της.

Η αρχή της φιλανθρωπίας, οι ρίζες της οποίας είναι κυρίως θρησκευτικές, στηρίχτηκε στην αντίληψη πως οι πλουσιότερες κοινωνικές ομάδες οφείλουν να δίνουν ένα μέρος της περιουσίας τους στις ασθενέστερες, προκειμένου να επιτευχθεί τόσο η κοινωνική ισορροπία όσο και η δικαιοσύνη (Lantos, 2001). Έτσι, δεν είναι λίγες εκείνες οι επιχειρήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο, που διαθέτουν ένα μεγάλο μέρος των κερδών τους σε φιλανθρωπίες, πρακτική που παροτρύνουν να ακολουθήσουν και οι πελάτες τους. Στο ίδιο πνεύμα θα μπορούσαμε να πούμε ότι κινείται και η αρχή της διαχείρισης, η οποία σχετίζεται με τον σεβασμό των επιχειρήσεων απέναντι στο κοινωνικό σύνολο, καθώς οφείλουν να αποφασίζουν με γνώμονα όχι απλά την κερδοφορία τους, αλλά και το κοινωνικό συμφέρον. Ουσιαστικά, πυρήνας της αρχής αυτής δεν είναι άλλος από τη θεώρηση ότι ο πλούτος της κάθε επιχείρησης αποτελεί τμήμα του πλούτου του κοινωνικού συνόλου (Εξαρχος και Νοτόπουλος, 2013).

Η έννοια της ΕΚΕ εμφανίστηκε στις αρχές του 20^{ου} αι. στις ΗΠΑ, με αφορμή τις μονοπωλιακές και ολιγοπωλιακές πρακτικές των επιχειρήσεων, γεγονός που είχε σαν αποτέλεσμα να δημιουργηθεί μία νέα αντι-μονοπωλιακή νομοθεσία που θα αποδυνάμωνε τις επιχειρήσεις και θα προστάτευε τον καταναλωτή (Lawrence et al., 2005). Όπως θα υπογραμμίσουν μάλιστα οι Katsoulakos et al. (2004), η ιστορική εξέλιξη της ΕΚΕ έχει τρεις φάσεις. Στην πρώτη, ανήκει η περίοδος πριν την εμφάνιση της ΕΚΕ και η οποία χρονικά καλύπτει τη φάση 1960-1990. Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι το 1960, την περίοδο δηλαδή που ξεκινά η φάση αυτή, ξεκίνησε ταυτόχρονα και η χρήση του όρου των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders), που όπως θα δούμε και παρακάτω συνδέεται άμεσα με την ΕΚΕ. Συνεχίζοντας με τη δεύτερη φάση, που χρονικά καλύπτει τη δεκαετία 1990-2000, εντοπίζουμε την έναρξη της ΕΚΕ, η οποία

συνδέθηκε με τον πολιτικοοικονομικό διάλογο. Η τελευταία φάση της εξέλιξης της - ξεκίνησε το 2000 - βρίσκεται σε ισχύ μέχρι και σήμερα.

Κατά τη δεκαετία του 1950 και κυρίως μετά το 1953 η ανάμειξη των επιχειρήσεων σε κοινωνικά ζητήματα γίνεται πιο αισθητή. Ο οικονομολόγος Bowen - πατέρας της ΕΚΕ - στη μονογραφία του με τίτλο *Social Responsibility of the Businessman* (1953), μελετώντας τη σχέση εταιριών και κοινωνίας, διατύπωσε την άποψη ότι οι επιχειρήσεις όφειλαν να λαμβάνουν τις κατάλληλες αποφάσεις και να ακολουθούν τις σωστές πολιτικές, σύμφωνα πάντα με τους στόχους και τις αξίες της εκάστοτε κοινωνίας, ικανοποιώντας ταυτόχρονα και τις ανάγκες της ως εκπρόσωπος της ηθικής (Porter & Kramer, 2002). Ουσιαστικά, λοιπόν ο Bowen δίνοντας τον ορισμό αυτόν, πραγματοποιεί τη μετάβαση από την “κοινωνική ευθύνη” στην “εταιρική κοινωνική ευθύνη”. Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1960 η ωρίμανση της έννοια της ΕΚΕ, θα στρέψει τις μεσαίες επιχειρήσεις προς τη λήψη και εφαρμογή πολιτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Ωστόσο, παρά την εξέλιξη της ΕΚΕ, αυτή θα δεχτεί κριτική από τον Levitt, ο οποίος θα υποστηρίξει πως το κράτος και όχι οι επιχειρήσεις είναι υπεύθυνο για την κοινωνική ευημερία. Ο ίδιος μάλιστα πίστευε ότι, εξαιτίας της στροφής των επιχειρήσεων προς την κοινωνική ευθύνη, θα μειωνόταν το κίνητρο του κέρδους (Carroll – Shabana, 2010). Έναν χρόνο αργότερα το 1961 το ζήτημα της ΕΚΕ θα απασχολήσει και τον Davis. Στη μονογραφία του *Can business afford to ignore social responsibilities?* θα καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η ΕΚΕ - που δεν είναι μία αφηρημένη έννοια - συνδέεται με τις δράσεις και τις αποφάσεις που καλούνται να λάβουν οι επιχειρήσεις, οι οποίες όμως δεν περιορίζονται μόνο σε οικονομικά ζητήματα ή σε θέματα τεχνολογίας. Ωστόσο, όπως θα επιστημάνουν αρκετά χρόνια αργότερα οι Klepper and Mackler (1986), οι διευθυντές των μεσαίων επιχειρήσεων, θεωρώντας ότι η επένδυση στην ΕΚΕ έχει υψηλό κόστος, αντιστάθηκαν στην εφαρμογή της στις μεγάλες επιχειρήσεις έως τα τέλη της δεκαετίας του 1970. Το 1967 ο Davis θα συμπληρώσει τον αρχικό ορισμό του, υπογραμμίζοντας ότι η ουσία της κοινωνικής ευθύνης δεν είναι μόνο στενά συνυφασμένη με τις ηθικές επιπτώσεις, αλλά διευρύνει και τον τρόπο που τα άτομα αντιλαμβάνονται το κοινωνικό σύστημα στο σύνολό του.

Στη δεκαετία του 1970 η μονογραφία του Heald (1970) με τίτλο *The social responsibilities of Business: Company and Community, 1900-1960* σηματοδοτεί την έννοια της ΕΚΕ. Ο Heald, παρά το γεγονός ότι δεν θα δώσει έναν ξεκάθαρο ορισμό της ΕΚΕ, ωστόσο είναι σαφές ότι η άποψή του ταυτίζεται με τους ορισμούς που έχουν προηγηθεί. Παράλληλα, θα καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η ΕΚΕ πρέπει να αναζητηθεί στις διάφορες πολιτικές που καλούνται να ακολουθήσουν οι εταιρίες, οι οποίες εστιάζουν στην αρχή της φιλανθρωπίας.

Σε αντίθεση ωστόσο με τους παραπάνω ερευνητές, ο Friedman (1970), όπως και ο Levitt, στη μονογραφία του *“The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits”*, θα ασκήσει αρνητική κριτική στους οργανισμούς, οι οποίοι φέρουν κοινωνική ευθύνη.

Το 1971 ο Johnson μελετώντας την έννοια της ΕΚΕ θα υποστηρίξει στη μονογραφία του *“Business in Contemporary Society: Framework and Issues”* ότι μία εταιρία θεωρείται κοινωνικά υπεύθυνη, όταν απώτερος σκοπός της δεν είναι η μεγιστοποίηση των κερδών μόνο των μετόχων – σε μακροπρόθεσμο πάντα χρόνο, αλλά και όταν εξυπηρετεί μία πολλαπλότητα συμφερόντων, δηλαδή των υπαλλήλων, των προμηθευτών, των τοπικών κοινωνιών και του ίδιου του κράτους.

Την ίδια χρονιά και η Επιτροπή Οικονομικής Ανάπτυξης (Committee for Economic Development, 1971) ένας οργανισμός αποτελούμενος από 200 περίπου επιχειρηματίες και ακαδημαϊκούς, θα ασχοληθεί με την ΕΚΕ. Στην προσπάθειά της μάλιστα να ορίσει τι είναι η ΕΚΕ, δημοσίευσε το κείμενο με τίτλο *“Social Responsibility of Business Corporations”*, στηρίζοντας στην άποψή της στη προσέγγιση των «τριών ομόκεντρων κύκλων» (Committee for Economic Development, 1971). Σύμφωνα με αυτήν, στον εσωτερικό κύκλο τοποθετούνται οι βασικές οικονομικές λειτουργίες, όπως είναι για παράδειγμα η παραγωγή, η ανάπτυξη και τα προϊόντα. Ακολουθεί ο μεσαίος κύκλος, όπου το σύνολο των λειτουργιών πρέπει να λειτουργεί με βάση τις κοινωνικές αξίες, όπως είναι για παράδειγμα ο σεβασμός στο περιβάλλον και οι σχέσεις με τους εργαζόμενους. Στον τρίτο και τελευταίο κύκλο, τον εξωτερικό, περικλείονται όλες εκείνες οι ευθύνες και υποχρεώσεις της επιχείρησης, προκειμένου να επιτύχει τη βελτίωση του κοινωνικού περιβάλλοντος (Committee for Economic Development, 1971).

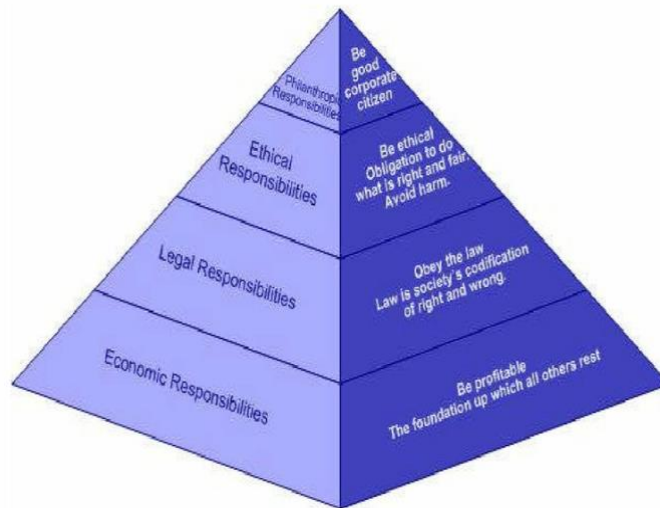


Εικόνα 1: Οι κοινωνικές ευθύνες της επιχείρησης

Στη δεκαετία του 1980, θα κάνουν την εμφάνισή τους λιγότεροι νέοι ορισμοί, αλλά περισσότερες εμπειρικές έρευνες. Ταυτόχρονα όμως τη δεκαετία αυτή θα σημειωθεί και μία πολύ σημαντική αλλαγή σχετικά με την ΕΚΕ, καθώς πλέον θα συνδεθεί με τη θεωρία του Freeman αναφορικά με τα ενδιαφερόμενα μέρη μίας επιχείρησης (stakeholders theory), δηλαδή τους μετόχους, τη διοίκηση, τους υπαλλήλους, τους πελάτες και το κράτος. Σύμφωνα με τη θεωρία του Freeman, που ανέπτυξε στη μονογραφία του με τίτλο *Strategic Management: a Stakeholder Approach*, η πολιτική που ακολουθείται από την εκάστοτε εταιρία, πρέπει να αξιολογεί συνολικά όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη της (διοίκηση, υπάλληλοι, πελάτες, κράτος) και όχι μόνο του μετόχους, καθώς η ικανοποίηση όλων αποτελεί ένας είδος «κοινωνικής δανειοδότησης».

Παράλληλα, τη δεκαετία αυτή, το ζήτημα της ΕΚΕ απασχόλησε και τον Jones (1980), ο οποίος εστίασε το ενδιαφέρον του στις πρακτικές που πρέπει να εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις, προκειμένου να μην δέχονται κριτική. Υπογράμμισε ακόμη ότι η ΕΚΕ είναι η υποχρέωση των εταιριών προς την κοινωνία, η οποία ωστόσο διαφέρει από την που έχουν προς τους μετόχους. Το 1984 ο Drucker – που συμφωνεί εν μέρει με τον Friedman, πίστευε ότι οι εταιρίες πρέπει να επικεντρωθούν στη μεγιστοποίηση του κέρδους των μετόχων (1970) – θα υποστηρίξει ότι οι εταιρίες πρέπει αρχικά να αποκομίσουν κέρδη για τις ίδιες, γιατί διαφορετικά δίχως τα απαραίτητα κεφάλαια, δεν θα είναι σε θέση να συμμετέχουν σε οποιαδήποτε μορφή ΕΚΕ.

Περίπου μία δεκαετία αργότερα, ο Carroll (1991) στο άρθρο του με τίτλο "*The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*", κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις δημιουργήθηκαν ως οικονομικές οντότητες, έχοντας ως κίνητρο την κερδοφορία, ενώ ο σκοπός τους δεν ήταν άλλος από την παροχή υπηρεσιών και αγαθών. Ταυτόχρονα, υπογράμμισε ότι στην ΕΚΕ εντοπίζονται τέσσερα είδη κοινωνικών διαστάσεων, της οικονομικής, της οποίας στόχος είναι η παραγωγικότητα, της νομικής, βάση της οποίας οι επιχειρήσεις οφείλουν να συμμορφώνονται στη νομοθεσία, της δεοντολογικής, σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις πρέπει να λειτουργούν με δίκαιο τρόπο και τέλος της φιλανθρωπικής, βάση της οποίας οι επιχειρήσεις καλύπτουν της κοινωνικές προσδοκίες, τις οποίες απεικόνισε ως μία πυραμίδα. Στο σημείο αυτό πρέπει να τονίσουμε ότι από τις τέσσερις αυτές διαστάσεις οι ερευνητές εστίασαν κυρίως στη δεοντολογική και τη φιλανθρωπική (Carroll, 1991).



Εικόνα 2: Πυραμίδα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Στην ίδια κατεύθυνση, όσον αφορά στη θεωρία των stakeholders, θα κινηθούν και οι Bloom και Gundlach το 2001, συνδέοντας την εταιρική κοινωνική ευθύνη με τις υποχρεώσεις που έχει η εκάστοτε επιχείρηση απέναντι στις ομάδες των ενδιαφερομένων μερών, τα οποία μπορούν ταυτόχρονα να επηρεάσουν και να επηρεαστούν από τη πολιτική της εταιρίας και τις πρακτικές της. Όσον αφορά δε στις υποχρεώσεις, σκοπός των οποίων είναι η μακροπρόθεσμη θετική επίδραση της εταιρίας προς το κοινωνικό σύνολο, αυτές υπερβαίνουν τις νομικές προϋποθέσεις προς τις ομάδες των stakeholders.

Την ίδια χρονιά, η Πράσινη Βίβλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Πράσινη Βίβλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2001), θα δώσει μία νέα διάσταση στην έννοια της ΕΚΕ, καθώς θα τη συσχετίσει όχι μόνο με τις περιβαλλοντικές ανησυχίες των επιχειρήσεων αλλά και την αλληλεπίδραση που έχουν οι διάφορες ομάδες των ενδιαφερομένων μερών σε εθελοντική βάση. Πιο συγκεκριμένα, θα καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η «είναι έννοια, σύμφωνα με την οποία, οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη». Σε πιο πρόσφατο κείμενο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2011), ως ΕΚΕ ορίζεται η ευθύνη των εταιριών προς την κοινωνία, με τα ενδιαφερόμενα μέρη να έχουν ενεργό ρόλο στην ανάληψη δεσμεύσεων, γύρω από θέματα που αφορούν σε αυτήν (Bhattacharya, Sen & Korschun, 2011). Στο σημείο αυτό αξίζει να υπογραμμίσουμε ότι ως κοινωνικά υπεύθυνος δεν θεωρείται μόνο όποιος συμμορφώνεται με τη σχετική νομοθεσία, αλλά και εκείνος που επενδύει στο ανθρώπινο κεφάλαιο, στο περιβάλλον και στις σχέσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ως εκ τούτου, με την υπέρβαση των νομικών υποχρεώσεων, όπως είναι για παράδειγμα η βελτίωση των συνθηκών εργασίας ή ακόμη και η αύξηση των αμοιβών, επιτυγχάνεται η

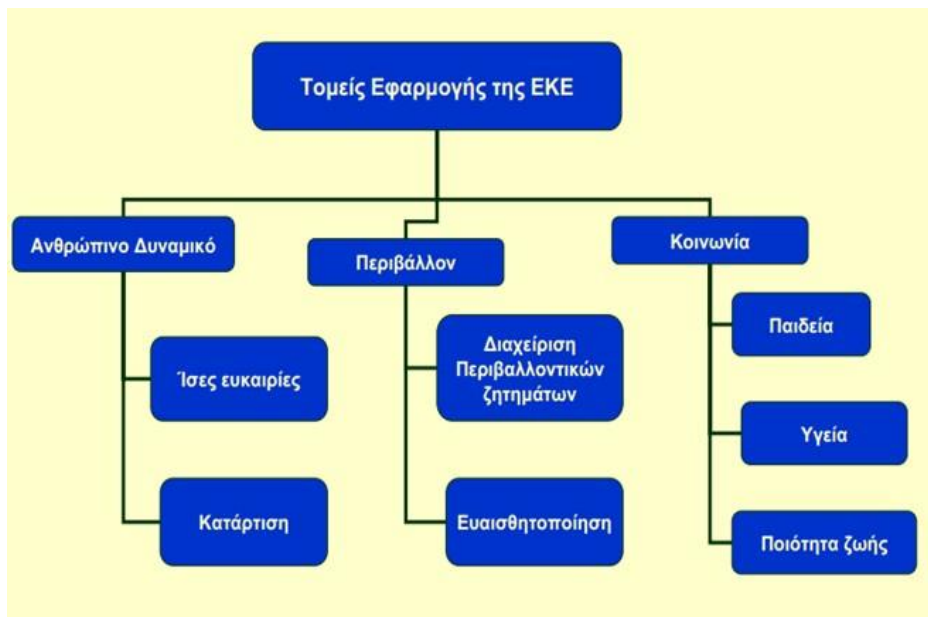
αύξηση της παραγωγικότητας και η ποιότητα των παραγομένων προϊόντων (Πράσινη Βίβλος, 2001).

Το 2012 οι Mäkinen and Kourula στο άρθρο τους με τίτλο “*Pluralism in political corporate social responsibility*” θα εστιάσουν το ενδιαφέρον τους στις πολιτικές επιπτώσεις της ΕΚΕ, θέλοντας με αυτόν τον τρόπο να εξηγήσουν την κατανομή της ηθικής εργασίας μέσα στα πολιτικά συστήματα, όπως είναι για παράδειγμα ο κλασικός φιλελευθερισμός ή το *laissez-faire*. Ταυτόχρονα όμως η ΕΚΕ αποτελεί και μία πηγή καινοτομίας, η οποία έχει την τάση να δημιουργεί λύσεις, οι οποίες με τη σειρά τους, αν αξιοποιηθούν σωστά, προσφέρουν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην κάθε εταιρία (Glavopoulos et al., 2014). Ουσιαστικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ΕΚΕ αποτελεί μία επένδυση, η οποία έχει μεσο-μακροπρόθεσμα αποτελέσματα για την εταιρία, διότι δεν είναι άμεσα μετρήσιμα (Wang et al., 2016).

Συνοψίζοντας λοιπόν τα ανωτέρω, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι όλοι οι ορισμοί έχουν κοινά χαρακτηριστικά, όπως είναι για παράδειγμα ο οικειοθελής χαρακτήρας των δεσμεύσεων των επιχειρήσεων, η εφαρμογή των νόμων, η πραγματοποίηση διαφόρων δράσεων και πρωτοβουλιών, καθώς επίσης η δέσμευση των εταιριών τόσο σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα. Παράλληλα, είναι συνυφασμένη τόσο με εσωτερικό όσο και το εξωτερικό περιβάλλον μίας εταιρίας, ενώ η ανάπτυξη των εταιριών και η εξοικονόμηση του κόστους είναι ο βασικός σκοπός της. Τέλος, αφορά όλους όσους έχουν άμεση ή έμμεση σχέση με αυτήν, δηλαδή τους υπαλλήλους, τους ανταγωνιστές, τους πελάτες, τους προμηθευτές και το κράτος.

2. 2 Πυλώνες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Οι εταιρίες οφείλουν να ενσωματώσουν στη στρατηγική τους τις απαραίτητες και κατάλληλες πρακτικές, προκειμένου επιτύχουν μια ισόρροπη ανάπτυξη μεταξύ της οικονομίας, της κοινωνίας και τους περιβάλλοντος, που αποτελούν και τους τρεις αλληλένδετους πυλώνες της ΕΚΕ (Εικόνα 3).



Εικόνα 3: (Πηγή: <https://csrhellas.org/>)

Η οικονομία διάσταση: σχετίζεται με την υιοθέτηση κοινωνικών πρακτικών, που όχι μόνο παίζουν καθοριστικό ρόλο στη μεγιστοποίηση του κέρδους, αλλά ταυτόχρονα συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη, στην ανταγωνιστικότητα και στην καταπολέμηση της διαφθοράς. Όπως είναι φυσικό, το άνοιγμα μιας νέας εταιρίας ισοδυναμεί με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αλλά και ταυτόχρονα δημιουργεί στενές σχέσεις συνεργασίας με τους τοπικούς παράγοντες και επαγγελματίες, επιτυγχάνοντας έτσι μια ισορροπημένη οικονομική ανάπτυξη (Βαξεβανίδου, 2011). Όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες, ένα παράδειγμα, είναι η COCO-MAT. Η συγκεκριμένη εταιρία απασχολούσε υπαλλήλους που προέρχονται από 13 διαφορετικές ειδικότητες και 9 θρησκείες. Ταυτόχρονα, το 45% των εργαζομένων βρίσκονταν στην πόλη της Ξάνθης και ήταν παλιννοστούντες από την πρώην ΕΣΣΔ. Είναι εξίσου σημαντικό να υπογραμμίσουμε ότι η εταιρία, γνωρίζοντας ότι οι υπάλληλοί της δεν ομιλούσαν σε ικανοποιητικό βαθμό την ελληνική γλώσσα, προσέλαβε καθηγητές, προκειμένου οι υπάλληλοί της να διδάσκονται τη γλώσσα δύο φορές την εβδομάδα. Ως εκ τούτου, τα οφέλη ήταν δίπλα, καθώς χάρη σε αυτήν την πρακτική σχεδόν 150 οικογένειες παλιννοστούντων, μέσω της εργασίας και της εμπιστοσύνης τους προς την COCO-MAT (κοινωνικά οφέλη), ενίσχυναν την περιοχή της ακριτικής Ξάνθης, ενώ ταυτόχρονα αναγνωρίζονταν και η κοινωνική προσφορά της ίδιας της εταιρίας στην περιοχή (εταιρικά οφέλη). Ένα δεύτερο παράδειγμα υλοποίησης ΕΚΕ, είναι το πρόγραμμα προστασίας και ενθάρρυνσης της διαφορετικότητας των εργαζομένων της P&G. Η P&G θέτει κάθε χρόνο μετρήσιμους στόχους, οι οποίοι ενισχύουν τη διαφορετικότητα μεταξύ των υπαλλήλων της. Πέραν του ότι διενεργεί σφυγμομετρήσεις

μεταξύ των υπαλλήλων της, στο τέλος κάθε χρονιάς αξιολογεί τα αποτελέσματα σύμφωνα με τα ποσοστιαία δεδομένα, όπως για παράδειγμα ποιο είναι ποσοστό των εργαζομένων είναι γυναίκες. Έτσι, για την P&G η διαφορετικότητα παίζει πολύ σημαντικό ρόλο, καθώς αξιοποιεί τις δυνατότητες και τα προσόντα κάθε υπαλλήλου της, προκειμένου να φτάσει στον επιθυμητό στόχο της (εταιρικά οφέλη). Ταυτόχρονα όμως στρέφει το ενδιαφέρον της και στις ανάγκες της κοινωνίας, προσπαθώντας να τις ικανοποιήσει, μέσω της επαφής της με τους καταναλωτές και τους προμηθευτές της (κοινωνικά οφέλη).

Περιβαλλοντική διάσταση: Η διάσταση αυτή σχετίζεται με τη σωστή διαχείριση των περιβαλλοντικών πόρων. Για αυτό άλλωστε οι εταιρίες πρέπει να χρησιμοποιούν τεχνολογίες που δεν επιβαρύνουν το περιβάλλον (Βαξεβανίδου, 2011). Για παράδειγμα, η Coca-Cola 3E σε συνεργασία με την Εθνική Ομάδα Θετικής Ενέργειας και τη WWF Ελλάς διοργάνωσαν εκστρατεία “θετικής ενέργειας”, υλοποιώντας διάφορες περιβαλλοντικές δράσεις σε έξι μέρη της Ελλάδας. Αναφέρουμε ενδεικτικά ότι στη Δαδιά Έβρου και σε συνεργασία με την Τοπική Επιχείρηση Δαδιάς σηματοδοτήθηκε το οικοτουριστικό μονοπάτι, στο Δέλτα του Έβρου και σε συνεργασία με το Κέντρο Πληροφόρησης για το Δέλτα του Έβρου απομακρύνθηκαν όλα τα εύφλεκτα καλάμια από τις δεντροφυτεμένες περιοχές, ενώ τέλος στη λίμνη της Κερκίνης κατασκευάστηκαν ξύλινες εξέδρες για την ενίσχυση δημιουργίας φωλιών για τα πουλιά. Έτσι με τη δράση αυτή, προστατεύτηκαν διάφορες περιοχές φυσικής ομορφιάς, ενισχύθηκε η εθελοντική εργασία (κοινωνικά οφέλη). Φυσικά, και επωφελήθηκε και η ίδια η εταιρία, καθώς ανέπτυξε τη συνεργασία της με μία διεθνούς κύρους μη κυβερνητική οργάνωση, ενώ παράλληλα πρόβαλε τη δέσμευσή της για την προστασία του περιβάλλοντος (εταιρικά οφέλη).

Κοινωνική διάσταση: Σύμφωνα με τη διάσταση αυτή, οι εταιρίες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με την κοινωνία, καθώς δεν αποτελούν έναν απλό κρίκο του οικονομικού συστήματος. Όπως είναι φυσικό, το εσωτερικό περιβάλλον μίας επιχείρησης αποτελείται από το ανθρώπινο δυναμικό της, ενώ στο εξωτερικό συνεργάζεται με φορείς που επηρεάζουν και επηρεάζονται από την πολιτική της (Βαξεβανίδου, 2011). Για παράδειγμα, η εταιρία της ΕΚΟ ΑΒΕΕ ενίσχυσε τον εξοπλισμό μονάδων εντατικής θεραπείας περιφερειακών νοσοκομείων, τα οποία βρίσκονται σε επικίνδυνα σημεία του οδικού άξονα. Η δράση αυτή ξεκίνησε από το Γενικό Νοσοκομείο της Λαμίας, το οποίο βρίσκεται στο πέταλο του Μαλιακού Κόλπου. Η δράση αυτή θα συνεχιστεί και σε άλλους οδικούς άξονες, όπως για παράδειγμα στον άξονα Κορίνθου-Πατρών και Θεσσαλονίκης-Καβάλας Ουσιαστικά, μέσω της δράσης αυτής, η εταιρία δείχνει την ευαισθησίας της στο υπέρτατο αγαθό της ζωής, καθώς αναγνωρίζει ότι τα περιφερειακά νοσοκομεία υστερούν σε εξοπλισμό μονάδων ΜΕΘ (κοινωνικά οφέλη). Παράλληλα όμως οι πελάτες της γνωρίζουν ότι από την αγορά καυσίμων, δεν ωφελείται μόνο η ίδια η εταιρία, αλλά

ταυτόχρονα ενισχύεται μία κοινωνική δράση (εταιρικά οφέλη). Σύμφωνα με τον **Kotler** (2009) οι βασικές πτυχές των κοινωνικών πρωτοβουλιών της ΕΚΕ είναι οι εξής:

Πρόωθηση Κοινωνικού Σκοπού (Cause Promotions): Οι εταιρείες οφείλουν να έχουν θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία, διάσταση που σχετίζεται με ηθικά, δεοντολογικά και φιλανθρωπικά ζητήματα (Rupp and Mallory, 2015).

Μάρκετινγκ Σκοπού (Cause-related Marketing): Σύμφωνα με την πτυχή αυτή, η εκάστοτε εταιρία μπορεί να προσφέρει ένα μέρος των πωλήσεών της για έναν κοινωνικό σκοπό. Πιο συγκεκριμένα, οι ενέργειες αυτές πραγματοποιούνται για κάποιο συγκεκριμένο προϊόν και για περιορισμένο χρονικό διάστημα, συχνά μάλιστα σε περιόδους αυξημένης καταναλωτικής κίνησης, όπως είναι η περίοδος των εορτών. Με τον τρόπο αυτό δίνεται η ευκαιρία στον καταναλωτή να προσφέρει στο κοινωνικό σύνολο δίχως να υπάρχει επιπλέον κόστος. Ως εκ τούτου, αυξάνονται οι πωλήσεις της εταιρίας και ταυτόχρονα επιτυγχάνεται ένας κοινωνικός σκοπός (Kotler and Keller, 2009).

Εταιρικό Κοινωνικό Μάρκετινγκ (Corporate Social Marketing): Η πτυχή αυτή σχετίζεται με την προσπάθεια της κάθε εταιρίας να συμβάλει στη διαμόρφωση μιας γνώμης μέσω μίας εμπορικής εκστρατείας που θα πραγματοποιήσει.

Εταιρική Φιλανθρωπία (Corporate Philanthropy): Η δωρεά ενός χρηματικού ποσού σε κάποιον μη κερδοσκοπικό οργανισμό βοηθά στην ανάπτυξη της εταιρίας (Weiss, 2003)

Εταιρικός Εθελοντισμός (Community Volunteering): Αφορά στην προτροπή των stakeholders να συμμετέχουν σε κοινωνικές δράσεις, προκειμένου να προτρέψουν το κοινωνικό σύνολο και να επιτύχουν τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους. Όσον αφορά στις τέσσερις μορφές εταιρικού εθελοντισμού αυτές είναι η στελέχωση των τμημάτων, όπου οι υπάλληλοι παράλληλα με την κύρια εργασία τους, εργάζονται και για κοινωφελείς σκοπούς, η διοργάνωση κοινωνικών δρώμενων, η ενθάρρυνση των υπαλλήλων να προσφέρουν εθελοντικά στην κοινωνία και τέλος η χρηματοδότηση διαφόρων οργανώσεων στις οποίες συμμετέχουν οι υπάλληλοι μίας επιχείρησης (Rupp and Mallory, 2015). Έτσι, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε για παράδειγμα τη συμμετοχή των εργαζομένων σε εθελοντικές αιμοδοσίες, σε δενδροφυτεύσεις, στην ανακύκλωση, στην καθαριότητα των θαλάσσιων ακτών.

Οι χορηγίες αποτελούν την τελευταία πτυχή. Ουσιαστικά πρόκειται για μια διαδεδομένη πολιτική, που σχετίζεται συνήθως με πολιτιστικά και αθλητικά δρώμενα (Βαξεβανίδου, 2011).

2.3 Δείκτες απόδοσης της ΕΚΕ

Η σημασία και η εφαρμογή της ΕΚΕ στον κόσμο των επιχειρήσεων είναι σημαντική, καθώς προάγει αξίες που δυναμώνουν το εσωτερικό αλλά και το εξωτερικό περιβάλλον της κάθε εταιρίας. Ωστόσο, για να μπορέσει μία αλλαγή να είναι αποτελεσματική, δεν αρκεί απλά να αλλάξει κάτι, αλλά στην ουσία πρέπει να εμπλουτίσει, να διορθώσει και να συνεισφέρει σε σχέση πάντα με την προηγούμενη κατάσταση (Korschun et al., 2009). Οι μετρήσεις και αναλύσεις σε δείκτες που αφορούν άμεσα στις αποδόσεις μίας επιχείρησης, πρέπει να εξετάζονται προσεκτικά, προκειμένου να κατανοηθούν οι ευκαιρίες που μπορούν να προκύψουν.

Ο τρόπος που θα γίνει μία μέτρηση επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, ωστόσο αξίζει να σημειωθεί πως συνήθως αφορά στη στρατηγική της επιχείρησης, στις προωθήσεις, στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση που παρέχει στους πελάτες της, καθώς επίσης και σε σχέση με το περιβάλλον (Visser, 2009). Αν και μοιάζει αρκετά εύκολο, καθώς μπορεί ο καθένας να αναλογιστεί τις ανάγκες και να προσαρμοστεί στις περιστάσεις, δεν ισχύει φυσικά μιας και οι απαιτήσεις είναι περισσότερες και οι εταιρικοί στόχοι μπορεί να διαφέρουν σημαντικά λόγω του επιχειρηματικού τομέα. Οι σημαντικότεροι δείκτες απόδοσης της ΕΚΕ (KPIs) υπολογίζονται σε οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντολογικό επίπεδο.

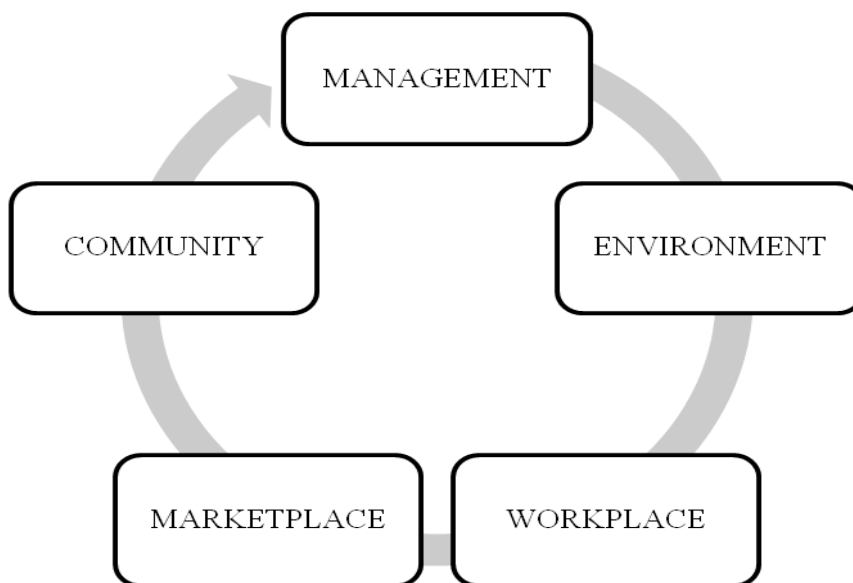
Για κάθε επιχείρηση που προσπαθεί να αναπτυχθεί στον κλάδο της και στον τομέα της, ανεξαρτήτως αν είναι μικρής ή μεγάλης κλίμακας, υπάρχουν ορισμένοι δείκτες που είναι σημαντικοί, καθώς μπορούν να αξιολογήσουν τις επιμέρους λειτουργίες της και ταυτόχρονα να αναγνωρίσουν πού και πότε πρέπει να παρέμβουν καθώς επίσης και σε ποιον βαθμό (Ditlev-Simonsen, 2010). Η ικανοποίηση των εργαζομένων, η συνεργασία σε διάφορα projects, ο εθελοντισμός, το σύστημα βαθμολόγησης και το ποσοστό απασχόλησης σε σχέση με τις αποδοχές ενός υπάλληλου είναι μερικά από τα βασικά στοιχεία που παρουσιάζουν ενδιαφέρον. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων, η συνεχής εκπαίδευση, η εμπιστοσύνη, η αναγνώριση στην προσπάθεια και η διάκριση είναι εξίσου σημαντικά στοιχεία, που δίνουν επιπλέον κίνητρα και στις δύο πλευρές για περαιτέρω ανάπτυξη και συνεργασία για το κοινό στόχο.

Φυσικά, μία επιχείρηση σε σχέση με το εξωτερικό της περιβάλλον πρέπει να παρουσιάζει έργα και πράξεις, ώστε να είναι ενεργά παρούσα, καθώς αντιπροσωπεύει την εταιρική της κουλτούρα (Somerville, 2004). Η συμμετοχή σε εκδηλώσεις, σημαντικές διοργανώσεις, συμμετοχή σε θεσμούς αποτελεί έμπρακτη στήριξη, αποδεικνύοντας τη διάθεση της επιχείρησης να επενδύσει στις διαπροσωπικές σχέσεις με τους αφοσιωμένους πελάτες της και να δημιουργήσει νέες βάσεις που μελλοντικά θα συνεισφέρουν σε αυτήν. Η βιωσιμότητα της

επιχείρησης στηρίζεται σε ένα μεγάλο βαθμό και στην συνεισφορά της κοινωνίας μέσα από την παραγωγή και χρήση των πόρων που προσδίνουν επιπλέον αξία στην επιχείρηση. Η οικονομική διάσταση της επιχείρησης δεν περιορίζεται απλά στους οικονομικούς δείκτες που θα μετρήσουν ενδεχομένως τα έσοδα, τις αυξήσεις σε ποσοστά επί των πωλήσεων ή τις οικονομικές καταστάσεις αλλά και στην πραγματική εικόνα της, που μπορεί να επενδύσει και σε άλλα πράγματα, εφαρμόζοντας με άνεση τις ιδέες και τις αξίες που αντιπροσωπεύει η εταιρική κουλτούρα της μέσω της ΕΚΕ.

Η ανάγκη που υπάρχει για επιπλέον μέτρηση της ΕΚΕ είναι σημαντική, γιατί προσφέρει στην επιχείρηση επιπλέον γνώση, αποτιμώντας ανά πάσα στιγμή την αξία της. Υπάρχουν δείκτες που επιτρέπουν σε μία επιχείρηση να εξετάσει την αποδοτικότητά της σε σχέση με το περιβάλλον ή μία χορηγία για φιλανθρωπικό σκοπό. Η δυσκολία που υπάρχει στη μέτρηση αυτή, έγκειται στο γεγονός ότι, όταν περιπλέκεται η έννοια της υπόθεσης και χρησιμοποιούνται περισσότεροι δείκτες συνδυαστικά, τότε προκύπτει μία μαθηματική απεικόνιση της εξίσωσης (Van Hoey et al., 2014). Λόγω της πολυδιάστατης μορφής που έχει η ΕΚΕ δεν είναι εύκολο να καταγραφεί απευθείας ο δείκτης εκείνος που θα την μετρήσει, αλλά υπάρχει περίπτωση να χρειαστεί περεταίρω δεδομένα.

Υπάρχουν διάφοροι σημαντικοί δείκτες που σχετίζονται με την αποδοτικότητα και τη βιωσιμότητα της ΕΚΕ σε όλους τους τομείς (οικονομικούς, περιβαλλοντολογικούς, κοινωνικούς κ.α.): Dow Jones Sustainability Index, FTSE4Food, Maala Index 2020, Ethibel Sustainability Index (ESI) Robeco SAM, World's Most Ethical Companies, Jantzi Social Index, S&P/TSX Renewable Energy and Clean Technology Index, United Nations Global Compact. Μεταξύ αυτών ο δείκτης CR Index είναι διεθνώς αναγνωρισμένος δείκτης στον τομέα της ΕΚΕ, ο οποίος αξιολογεί τις επιδόσεις σε τέσσερις βασικές κατηγορίες. Πιο συγκεκριμένα, στην κοινωνία, όπου αξιολογεί την υποστήριξη που παρέχεται σε πρωτοβουλίες των τοπικών και εθνικών κοινωνιών, συμβάλλοντας στη δημιουργία δυνατών σχέσεων. Ακολουθεί το περιβάλλον, όπου στην περίπτωση αυτή αξιολογούνται οι ενέργειες εκείνες που συμβάλλουν στον περιορισμό των δυσμενών επιδράσεων των κλιματικών αλλαγών. Επιπλέον, ο δείκτης CR Index αξιολογεί τόσο την απόδοση της αγοράς και των καταναλωτών, όσον αφορά στις σχέσεις που έχουν με τους πελάτες τους, όσο και στο κατά πόσο ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους. Ουσιαστικά, εξετάζει αν πωλούν τα προϊόντα τους σε σωστή ποιότητα και τιμή. Όσον αφορά τέλος στους εργαζομένους, ο συγκεκριμένος δείκτης αξιολογεί τη συμπεριφορά που παρουσιάσουν σχετικά με τα εργασιακά ζητήματα, όπως είναι για παράδειγμα η ασφάλεια, η υγιεινή και η δίκαιη μεταχείριση (Τομείς επιδόσεων CR Index).



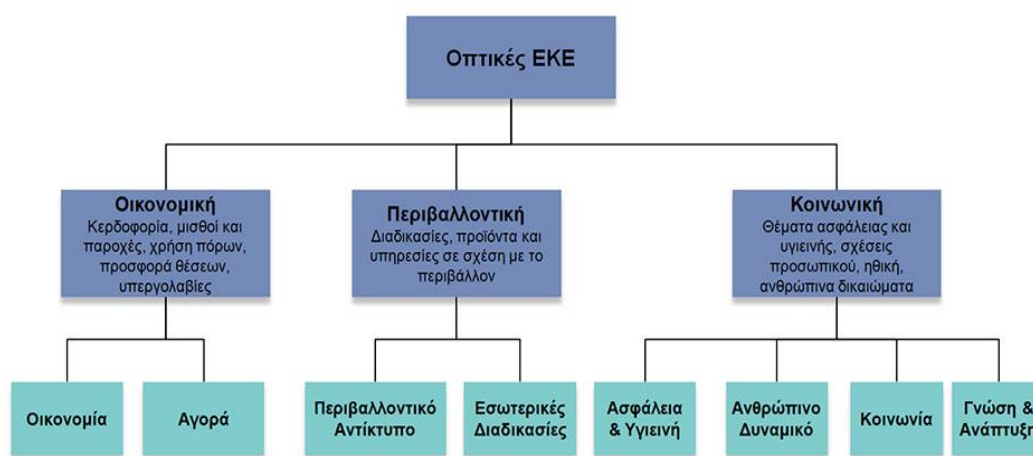
Εικόνα 4: CR Index – EKE

Αξίζει να αναλυθεί η παραπάνω σχέση όπως απεικονίζεται στο διάγραμμα, καθώς η επιχείρηση είναι ένα μέρος της αλυσίδας αυτής που επηρεάζεται σημαντικά. Δεν μπορεί να διατηρηθεί μόνη της αυτόνομα σε αυτό το σύστημα, γιατί οι μεταβλητές που υπάρχουν μπορούν να σταματήσουν κάθε ροή από και προς την επιχείρηση και να επηρεάσουν αρνητικά όλες τις δραστηριότητες. Η κοινωνία, το περιβάλλον, οι εργαζόμενοι και η αγορά είναι ένα ολοκληρωμένο σύστημα που λειτουργεί με κανόνες που διατηρούν τις ισορροπίες ανάμεσα στις επιμέρους κατηγορίες. Η EKE είναι επί της ουσίας ένα επιχειρησιακό εργαλείο που ρυθμίζει τις δραστηριότητες της επιχείρησης και προσπαθεί να αναδείξει τα συμφέροντα που υπάρχουν πίσω από κάθε ενέργεια, έχοντας σαν στόχο την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της επιχείρησης. Σίγουρα, η απόδοση και η βιωσιμότητα της επιχείρησης επηρεάζεται από το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον της. Η EKE αποτελεί μέρος του σχεδιασμού κάθε επιχείρησης και δυναμώνει τις αξίες που θέλει να μεταφέρει προς κάθε κατεύθυνση. Δεν πρέπει να αγνοηθεί το γεγονός ότι οι περισσότερες και σίγουρα οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις επενδύουν διαρκώς στις αξίες της EKE και εκπαιδεύονται κατάλληλα, ώστε να εκπαιδευτούν, προκειμένου να γίνουν καλύτερες. Αυτή η στάση των επιχειρήσεων δεν είναι επί της ουσίας αναγκαστική, καθώς αν μετέφραζε κανείς τα πιθανά οικονομικά οφέλη που κερδίζει μία επιχείρηση πιθανόν να άλλαζε στάση.

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, οι καταναλωτές είναι πιο κοντά στις επιχειρήσεις που σέβονται και στηρίζουν το περιβάλλον και την κοινωνία και εφαρμόζουν πολιτικές που υπερασπίζονται το κοινό συμφέρον. Επίσης, οι

ίδιοι καταναλωτές είναι και υπάλληλοι σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τις αρχές της ΕΚΕ και βιώνουν τα θετικά στοιχεία στην πράξη. Ακόμη, οι επιχειρήσεις που αποδεδειγμένα προσφέρουν σε δράσεις, χορηγίες και φιλανθρωπίες προσελκύουν περισσότερους ανθρώπους είτε σαν πελάτες, είτε σαν εργαζόμενους ή ακόμη και σαν επενδυτές. Τέλος, η ΕΚΕ μπορεί να αντιμετωπιστεί και ως πρεσβευτής επικοινωνίας και να παρουσιάσει τις δράσεις της επιχείρησης με σκοπό να αντλήσει πόρους που θα αυξήσουν τη δύναμη και την παρουσίαση της στην αγορά.

2.4 Πλεονεκτήματα και οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή της ΕΚΕ



Εικόνα 5: Σχήμα - Μέτρηση Απόδοσης CSR

Πέρα από το υλικό μέρος του άμεσου εταιρικού κέρδους, που όπως είναι φυσικό και αναμενόμενο, τα οφέλη της ΕΚΕ είναι πολύπλευρα. Οι Kotler και Lee (2009) θα περιγράφοντας τα οφέλη που προκύπτουν από την υιοθέτηση και εφαρμογή της ΕΚΕ, θα πουν ότι «όπως οι γιατροί υποστηρίζουν ότι χάρη στην τακτική φυσική άσκηση το άτομο απολαμβάνει καλύτερη εμφάνιση, υψηλότερη παραγωγικότητα μακροζωία και νιώθει καλύτερα με τον εαυτό του, το ίδιο ισχύει για τις επιχειρήσεις». Πιο συγκεκριμένα, θα τονίσουν ότι η εφαρμογή στρατηγικών ΕΚΕ δίνει τη δυνατότητα στην εταιρία να παρουσιάζει μία “καλύτερη εικόνα” στους πιθανούς επενδυτές της, στους καταναλωτές-πελάτες της, στους συνεργάτες της, στα ΜΜΕ, καθώς επίσης και στο ίδιο το κράτος. Ταυτόχρονα όμως δημιουργεί καλύτερες συνθήκες για τους stakeholders, δηλαδή τους εργαζόμενούς της, τους πελάτες της, τους μέτοχους της και φυσικά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπλέον, συμβάλλει στη ενίσχυση της φήμης και του εμπορικού σήματος της εκάστοτε επιχείρησης. Όπως θα τονίσει η Tsoutsoura (2004), με την εφαρμογή δράσεων της ΕΚΕ οι επιχειρήσεις μπορούν να στηρίζουν

τη φήμη και το εμπορικό σήμα τους, προσελκύοντας ευκολότερα τους καταναλωτές τους. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις αυξάνουν τις πιθανότητές τους να προσελκύσουν νέα κεφάλαια (Frederick, 1998). Η μείωση λειτουργικού κόστους αποτελεί ένα επιπλέον πλεονέκτημα, αφού σε αρκετές περιπτώσεις, οι δράσεις της κοινωνικής ευθύνης που αναλαμβάνει μία επιχείρηση, συμβάλουν στη μείωσή του (Asemah et al., 2013). Ταυτόχρονα, επιτυγχάνεται το μακροπρόθεσμο και ασφαλές κέρδος (Tsoutsoura, 2004). Επίσης, οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις έχουν την ηθική υποχρέωση να φροντίζουν το περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργούν, προκειμένου έτσι να ωφελούν και την κοινωνία. Σύμφωνα μάλιστα με τον Frederick (1998), οι ηθικοί αυτοί κανόνες θα πρέπει να είναι μέγιστη προτεραιότητα των στελεχών κάθε επιχείρησης. Ακολουθεί ένα ακόμη πλεονέκτημα το οποίο αφορά στη σχέση της ΕΚΕ και της οικονομικής απόδοσης της κάθε εταιρίας. Όπως προκύπτει από σχετικές έρευνες ότι εταιρίες που αναπτύσσουν δράσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, έχουν μεγαλύτερη απόδοση, σε αντίθεση με τις εταιρίες που δεν ακολουθούν την ίδια τακτική. Ουσιαστικά, με τον τρόπο αυτό βελτιώνουν την εικόνα τους, τη χρηματιστηριακή τους αξία, καθώς επίσης και τη δυνατότητα να έχουν πρόσβαση σε επενδυτικά κεφάλαια (Asemah et al., 2013). Φυσικά από τον κατάλογο των βασικών πλεονεκτημάτων δεν θα μπορούσε να απουσιάζει η ενίσχυση των σχέσεων με τους υπαλλήλους. Είναι γεγονός πως οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις επιτυγχάνουν τη δέσμευση των υπαλλήλων τους, ενθαρρύνοντάς τους ταυτόχρονα να αναπτύξουν ικανότητες, προκειμένου να γίνουν όχι μόνο καινοτόμοι, αλλά και να μειώσουν το κόστος και να μεγιστοποιήσουν το όφελος (Asemah et al., 2013). Ο κατάλογος ολοκληρώνεται με την ενδυνάμωση των σχέσεων με την κοινότητα, η οποία επιτυγχάνεται χάρη στη σχέση μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, που δεν είναι άλλα από τους μετόχους, τους υπαλλήλους, τους προμηθευτές και την κυβέρνηση. Ουσιαστικά, μέσω της σχέσης αυτής η εκάστοτε επιχείρηση αποκτά ένα σημαντικό πλεονέκτημα, αφού επιτυγχάνει τη στήριξη της κοινότητας (Asemah et al., 2013). Συνεπώς, η εφαρμογή της ΕΚΕ αποφέρει θετικά αποτελέσματα τόσο για τις εταιρίες όσο και για την ίδια την κοινωνία, γεγονός που για τους περισσότερους ερευνητές αποτελεί τον σκοπό και τον λόγο για τους οποίους δημιουργήθηκε η ΕΚΕ.

2.5 Η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην Ελλάδα

Καθώς η παρουσίαση των ελληνικών επιχειρήσεων στην ευρωπαϊκή αγορά ήταν έντονη ήδη από πολύ νωρίς, γεννήθηκε η ανάγκη δημιουργίας ενός δικτύου που θα σχετιζονταν με την ΕΚΕ και την ελληνική πραγματικότητα. Έτσι, το 1994 τα στελέχη του Ευρωπαϊκού Δικτύου

Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή (EBNSC) θα δημιουργήσουν το Ελληνικό Δίκτυο, στο οποίο ανήκαν δώδεκα επιχειρήσεις και τρεις συλλογικοί φορείς (ΕΒΕΑ, ΣΕΒ και ΣΒΒΕ), (Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη). Όσον αφορά στον στόχο και το όραμα του Δικτύου, αυτά ήταν και είναι άμεσα συνυφασμένα με την προώθηση της κοινωνικής υπευθυνότητας των εταιριών και την ενσωμάτωσή της στη στρατηγική τους. Άξονες ΕΚΕ του Δικτύου, ορίστηκαν οι εργαζόμενοι, η κοινωνία, η προστασία του περιβάλλοντος, η οικονομία, η αγορά και η βιώσιμη ανάπτυξη.

Στην Ελλάδα η ΕΚΕ εμφανίστηκε για πρώτη περίπου το 2000 μετά από συνεχείς πιέσεις και ανάγκες που καταγράφονταν για το καλό της αγοράς. Όσον αφορά στις αρχές και αξίες της ΕΚΕ, αυτές ενσωματώνονται σιγά – σιγά στην ελληνική πραγματικότητα, καθώς πολλές επιχειρήσεις δεν υιοθέτησαν αμέσως τις πρακτικές αυτές ή μέρος αυτών με αποτέλεσμα να υπάρχει ένα “κενό” που έπρεπε να καλυφθεί. Είναι αναμενόμενο έως ένα βαθμό ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις θα ήταν συγκρατημένες στις νέες αντιλήψεις και κουλτούρες μιας και η χώρα είναι αρκετά “συντηρητική”. Είναι χαρακτηριστικό μάλιστα το γεγονός ότι μέχρι το 2008 μόνο η ΤΙΤΑΝ και η Εμπορική Τράπεζα ήταν πιστοποιημένες για την άριστη στόχευση των αναφορών τους σε θέματα που αφορούσαν στην ΕΚΕ, ενώ από τις 100 εταιρίες που αναπτύσσονταν μόλις το 2 % παρουσίαζε έγγραφη πρόοδο σε σχετικά θέματα (Skouloudis et al., 2011). Το μικρό αυτό ποσοστό θα μπορούσαμε να πούμε ότι σχετίζεται με το γεγονός ότι η ελληνική κοινωνία βασίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό σε μη κρατικά κοινωνικά δίκτυα για στήριξη, όπως η είναι για παράδειγμα η οικογένεια και οι φίλοι.

Στη χώρα μας το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ (csrhellas) και ο Σύλλογος Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ) αποτελούν τους δύο βασικούς φορείς της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Οι δύο αυτοί φορείς ορίζοντας τι είναι η ΕΚΕ κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για τη συστηματική, οργανική και εθελοντική διεξαγωγή δραστηριοτήτων από την επιχείρηση με κοινωνική, πολιτιστική και περιβαλλοντική σημασία, με στόχο την κοινωνική συνεισφορά, συνδυαστικά με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη της» (Μπαρδάνη, 2004) και παράλληλα ότι είναι η «οικιοθελής δέσμευση των επιχειρήσεων να εντάξουν στις επιχειρηματικές πρακτικές τους κοινωνικές και περιβαλλοντικές δράσεις, που είναι πέρα από αυτά που επιβάλλει ο νόμος και έχουν σχέση με όλους όσοι άμεσα ή έμμεσα επηρεάζονται από τις δραστηριότητες τους (Θανόπουλος, 2003).

Πρέπει επίσης να τονιστεί ότι στην Ελλάδα η ΕΚΕ είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη βιώσιμη ανάπτυξη, βάση της οποίας, μία επιχείρηση, προκειμένου να είναι ανταγωνιστική και βιώσιμη, πρέπει να αποδίδει οικονομικά, ο τρόπος λειτουργίας της να είναι όσο το δυνατόν λιγότερο

επιζήμιος για το περιβάλλον και τέλος να είναι συνυφασμένη όσο το δυνατόν περισσότερο γίνεται με την κοινωνία (Βαξεβανίδου, 2011). Ταυτόχρονα όμως, σύμφωνα με τη Βαξεβανίδου (2011) και «ο εταιρικός πολίτης πρέπει να εφαρμόζει πιστά τις αρχές της ΕΚΕ και αναλαμβάνει σημαντικές πρωτοβουλίες, συμβάλλοντας στην προαγωγή της κοινωνικής ευημερίας και τη διάδοση του μηνύματος της Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας». Στο σημείο αυτό πρέπει να εξηγήσουμε ότι λέγοντας εταιρικός πολίτης εννοούμε το κοινωνικό σύνολο, το οποίο ταυτίζεται με τα ενδιαφερόμενα μέρη μίας επιχείρησης, σύμφωνα με τις βασικές αρχές της ΕΚΕ.

Η Χάρτα του ΣΕΒ: Το 2005 ο Σύνδεσμος των Ελλήνων Βιομηχάνων κυκλοφόρησε τη Χάρτα των Υποχρεώσεων και των Δικαιωμάτων των Ελληνικών Επιχειρήσεων, στην οποία αναφέρονται εναλλάξ τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εταιριών, καταγράφοντας ουσιαστικά τις σημαντικότερες αρετές της ΕΚΕ (Η “ελληνική” ΕΚΕ, 2006)

Πιο αναλυτικά: η επιχείρηση οφείλει να διασφαλίσει την επιβίωση της και να εξασφαλίσει με κάθε δυνατό τρόπο τα αποτελέσματα της σεβόμενη το θεσμικό και νομικό πλαίσιο εκπληρώνοντας στο ακέραιο όλες τις ευθύνες της λαμβάνοντας κάθε μέτρο προστασίας. Ακόμη, μία επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να ανταποκρίνεται θεσμικά και να συμβάλλει στη καταπολέμηση της διαφθοράς που οδηγεί σε στρεβλώσεις της αγοράς και ζημιώνει το κοινωνικό σύνολο. Βέβαια, ένα σημαντικό στοιχείο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι η υποχρέωση της επιχείρησης να αποδίδει ένα εύλογο μέρος στους μετόχους της καθώς και στους εργαζόμενους, προμηθευτές και πελάτες της αναγνωρίζοντας την αξία της συνεισφοράς. Η εφαρμογή πρακτικών που οδηγούν σε ανταγωνισμό και χρησιμοποιούνται μέθοδοι που δεν εξυπηρετούν τον καταναλωτή δεν είναι αποδεκτές. Μία επιχείρηση είναι δεν θα πρέπει να θεωρεί υποχρέωση την εκπαίδευση των εργαζομένων της ακόμη και αν πρέπει να δαπανήσει πόρους για τη κατάρτιση τους. Μέσα από ένα ολοκληρωμένο σύστημα που θα διασφαλίζει πραγματικά την ομαλή λειτουργία μίας επιχείρησης δίνεται η δυνατότητα να εφαρμόζεται ένα σύστημα αξιολόγησης και απόδοσης των προαγωγών και των αμοιβών καθώς και οι κατάλληλες συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους δημιουργώντας τις κατάλληλες ισορροπίες ανάμεσα στον εργασιακό χρόνο και τη προσωπική ζωή. Επίσης, μία επιχείρηση πρέπει να παρέχει διαρκώς ενημέρωση και πληροφόρηση σε όσους συναλλάσσονται μαζί της καθώς πρέπει να σέβεται τα δικαιώματα τους για τη παροχή ασφαλών και ποιοτικών υπηρεσιών και προϊόντων σε ανταγωνιστικές τιμές. Η ευθύνη που έχει η επιχείρηση όσο εξελίσσεται η τεχνολογία και βελτιώνει τις υποδομές και λειτουργίες της αγοράς θα πρέπει να μεταφράζεται ως ένα επιπλέον κίνητρο εξέλιξης και καινοτομίας στοχεύοντας σε άμεσες λύσεις. Η επιχείρηση για να επιβιώσει μέσα στο περιβάλλον θα πρέπει

να προβλέψει και να αλλάξει αρκετά πράγματα ώστε να γίνει πιο φιλική προς το περιβάλλον και να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και την εξοικονόμηση ενέργειας. Τέλος, ως μία ενεργή μονάδα που αποδίδει και αναγνωρίζει την αξία που συνυπάρχει ανάμεσα στην κοινωνία και την ίδια είναι μία εταιρική κουλτούρα που βοηθά να αναπτυχθεί καλύτερα μέσα στην αγορά εφαρμόζοντας τις Αρχές της παρούσας Χάρτας.

2.6 Η ΕΚΕ στην εποχή του COVID-19

Η εταιρία ICAP πραγματοποίησε για 10 συνεχή χρονιά έρευνα (περίοδος διεξαγωγής 17.05.2021 - 04.06.2021) για την ΕΚΕ, στόχος της οποίας ήταν η μελέτη και αξιολόγηση του βαθμού εφαρμογής των δράσεων ΕΚΕ από τις ελληνικές επιχειρήσεις καθώς επίσης και η εξέταση των δράσεων ΕΚΕ που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο αντιμετώπισης των επιπτώσεων της υγειονομικής κρίσης του COVID-19 (Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε Επιχειρήσεις, 2020). Όπως αναφέρει ο CEO της ICAP, Νικήτας Κωνσταντέλλος, η πανδημία και οι αρνητικές επιπτώσεις της, οδήγησαν τις εταιρίες να προσαρμόσουν τη λειτουργία τους με βάση τα νέα δεδομένα, ακολουθώντας ένα πλήθος πρακτικών της ΕΚΕ, συμβάλλοντας έτσι στον περιορισμό της εξάπλωσης του ιού. Όσον αφορά στα αποτελέσματα της έρευνας, αυτά συνοψίζονται παρακάτω: το 63% του δείγματος, δηλαδή 2 στις 3 επιχειρήσεις πιστεύει πως η ΕΚΕ βοηθά με τις πρακτικές της να αναπτυχθούν οι μικρότερες επιχειρήσεις και να σταθεροποιηθούν οι μεγαλύτερες. Το 70% των επιχειρήσεων αντιμετωπίζει θετικά τις δράσεις της ΕΚΕ καθώς συμβάλλουν στην αντιμετώπιση ακραίων περιπτώσεων όπως της υγειονομικής κρίσης του Covid-19. Οι περισσότερες καταγεγραμμένες ενέργειες της ΕΚΕ αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό και στην κοινωνία καταλαμβάνοντας το 33% και 30% αντίστοιχα για το έτος 2021. Ένα σημαντικό ποσοστό του δείγματος, περίπου το 40% δήλωσε ότι η διοίκηση μίας επιχείρησης μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο και να έχει καθοριστικό ρόλο για να εφαρμοστούν τα οφέλη της ΕΚΕ μέσα από συντονισμένες πράξεις και μεθόδους. Μάλιστα, το 70% των δαπανών στο σύνολο των επιχειρηματικών ενεργειών αφορά δράσεις που αφορούν την ΕΚΕ και γίνεται συντονισμένα η αξιολόγηση για τα επόμενα βήματα καθώς και τους πιθανούς τρόπους βελτίωσης. Ορισμένες από τις κυριότερες πρακτικές ΕΚΕ ως προς το ανθρώπινο δυναμικό που εφαρμόζονται σε «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό βαθμό από τις εταιρείες του δείγματος είναι οι εξής: α) Παροχή ίσων ευκαιριών προς όλους τους εργαζομένους (92%), β) η παροχή δυνατοτήτων εκπαίδευσης ή βελτίωσης των δεξιοτήτων του προσωπικού (83%) και γ) πρόσθετες παροχές και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη (81%). Επίσης, το 85% του δείγματος πραγματοποιεί δωρεές, τόσο σε χρήμα όσο και σε είδος, οι

οποίες σχετίζονται με τη συνεισφορά του κοινωνικού συνόλου. Οι δωρεές αυτές εφαρμόζονται σε «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό βαθμό, ενώ για άλλες δωρεές το αντίστοιχο ποσοστό άγγιξε στο 71%. Τέλος, το μέγεθος μίας εταιρίας, καθώς επίσης η γραφειοκρατία και η οικονομική κρίση, είναι οι βασικότεροι ανασταλτικοί παράγοντες υλοποίησης ΕΚΕ από τις ελληνικές εταιρίες. Η εφαρμογή αυτών των πρακτικών που απορρέουν μέσα από την ΕΚΕ έχουν να κάνουν σε ένα σημαντικό βαθμό και με την ικανότητα και ανάπτυξη μίας επιχείρησης καθώς μπορεί να στηριχθεί στις αξίες αυτές δίνοντας μία σταθερότητα και μία οργάνωση στη κουλτούρα της επιχείρησης και φυσικά στο εξωτερικό της περιβάλλον (κοινωνία, πελάτες, προμηθευτές κτλ).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

3.1 Εισαγωγή

Μέχρι τη δεκαετία του 1970 ο εργασιακός τομέας ήταν στην πλειοψηφία του ανδροκρατούμενος. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια είναι γεγονός ότι έχει παρατηρηθεί πρόοδος στο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση, στα εργατικά δικαιώματα αλλά και στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Όμως, παρά τη θετική αυτή εξέλιξη, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, οι γυναίκες εξακολουθούν να δέχονται διακρίσεις – κυρίως λόγω του φύλου τους. Οι διακρίσεις αυτές σχετίζονται με την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, στην επαγγελματική τους εξέλιξη, καθώς επίσης και στις υποχρεώσεις - οικογενειακές και επαγγελματικές - που καλούνται να αναλάβουν.

3.2 Η θέση της γυναίκας

Στις αρχές του 19ου αι. το ζήτημα της κατωτερότητας των γυναικών, όσον αφορά στον εργασιακό τομέα, επικεντρώθηκε, κυρίως, γύρω από το μισθολογικό χάσμα. Σύμφωνα μάλιστα με μία από τις προσεγγίσεις του θέματος, η χαμηλότερη αμοιβή των γυναικών, υπήρξε απόρροια του παραδοσιακού ρόλου της στην κοινωνία, καθώς η προσφορά εργασίας της θεωρούνταν δευτερευούσης σημασίας, σε αντίθεση με εκείνη των ανδρών που ήταν υπεύθυνοι για την οικογενειακή ευημερία (FauveChamoux, 2004).

Κατά τον 20^ο αιώνα ωστόσο και κυρίως μετά τη λήξη του Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο (1945), παρατηρήθηκαν σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, όπως για παράδειγμα η ραγδαία αύξηση στο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών όσον αφορά στο εργατικό δυναμικό στις δυτικές χώρες. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι, αν και η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας βελτιώθηκε, αυτή δεν ήταν ανάλογη της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό, καθώς εξακολουθούσαν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση (Hakim, 2016).

Σήμερα, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων εξακολουθεί να υφίσταται σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση (Eurostat, 2017). Όσον αφορά δε στο ποσοστό που αφορά στην Ελλάδα, αυτό σημείωσε αρνητικό πρόσημο, καθώς ξεπέρασε το 45% (Equinet, 2017,) σε αντίθεση με τον μέσο όρο του ποσοστού σε Ευρωπαϊκό επίπεδο που ανερχόταν στο 39,8% το 2014. Είναι χαρακτηριστικό μάλιστα ότι, σύμφωνα με άρθρο της εφημερίδας The Guardian (The Guardian, 2017), οι γυναίκες αναλαμβάνουν, κατά κύριο λόγο θέσεις χαμηλότερου ενδιαφέροντος στην επαγγελματική ιεραρχία, με αποτέλεσμα να περιορίζονται σε γυναικεία μόνο επαγγέλματα με μισθούς πολύ

χαμηλότερα από εκείνα των αντρών. Σε παγκόσμιο τέλος επίπεδο, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων εξακολουθεί να είναι ευδιάκριτο φαινόμενο με τη διαφοροποίηση στην επιλογή επαγγελματών και διαφορετικούς τύπους εργασίας, να αποτελούν τις βασικές αιτίες του (Thomson, 2016).

3.3 Παράγοντες και επιπτώσεις της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων

Όπως θα δούμε στη συνέχεια η λίστα των παραγόντων που διαμορφώνουν - είτε θετικά είτε αρνητικά - το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι μακρά. Αν και οι διακρίσεις κατά των γυναικών – όσον αφορά στο ζήτημα των απολαβών τους - έχουν εξαλειφθεί, στην πράξη υπάρχει πάντοτε περιθώριο για διακρίσεις. Σε γενικές γραμμές οι διακρίσεις αυτές σχετίζονται κατά κύριο λόγο με το φύλο και τα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως είναι για παράδειγμα η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η προϋπηρεσία και η εμπειρία. Ας δούμε όμως λίγο πιο αναλυτικά τα πράγματα.

3.3.1 Ηλικία και προϋπηρεσία

Η ηλικία και η προϋπηρεσία, δύο προσωπικά χαρακτηριστικά, συμβάλλουν τόσο στο ύψος των απολαβών όσο και στις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων. Σύμφωνα με τον Borjas (2003), η σχέση μεταξύ της ηλικίας και των οικονομικών απολαβών σχετίζεται με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, καθώς η σχέση αυτή επηρεάζεται από τη χρονική στιγμή της επένδυσης σε αυτό. Ο ίδιος θα υποστηρίξει μάλιστα ότι «οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι κερδίζουν περισσότερα, επειδή επενδύουν λιγότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο και επειδή απολαμβάνουν τις αποδόσεις των επενδύσεων που πραγματοποίησαν σε προηγούμενες περιόδους. Ο ρυθμός αύξησης των κερδών μειώνεται διαχρονικά επειδή οι εργαζόμενοι συσσωρεύουν λιγότερο ανθρώπινο κεφάλαιο όσο μεγαλώνουν» (Borjas, 2003). Ταυτόχρονα όμως η ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκει ο κάθε εργαζόμενος, επηρεάζει τις απολαβές του, και για έναν ακόμη λόγο. Με την πάροδο του χρόνου ο εργαζόμενος αποκτά εμπειρία και τεχνογνωσία, καθώς, μέσω της δια εκπαίδευσης, εξελίσσει και αναπτύσσει τις γνώσεις του πάνω στο αντικείμενο της εργασίας του. Αντιλαμβανόμαστε επομένως ότι η ηλικία συμβάλει θετικά στις απολαβές. Ωστόσο, πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι όσο αυξάνεται η ηλικία του ανθρώπου, τόσο οι σωματικές ικανότητες του μειώνονται (Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου, 2003). Ο παράγοντας του χρόνου προϋπηρεσίας (tenure) – που θα μπορούσε να συνδυαστεί με αυτόν της ηλικίας – καθορίζει επίσης το ύψος των οικονομικών απολαβών (Ιωακείμογλου, 2009).

Σύμφωνα με διάφορους ερευνητές (Bosworth et al. 2005), οι οποίοι εξέτασαν τη σχέση της προϋπηρεσίας και των μισθολογικών ανισοτήτων, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι νεότεροι ηλικιακά εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με μεγαλύτερες μισθολογικές ανισότητες. Αντίθετα, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία υπάλληλοι, λόγω της μεγάλης προϋπηρεσίας που έχουν, βλέπουν τις αποδοχές τους να αυξάνονται.

3.3.2 Η εκπαίδευση, η εμπειρία και οι μισθολογικές ανισότητες

Διάφορες εμπειρικές μελέτες, οι οποίες εστίασαν το ενδιαφέρον τους στη σύγκριση των απολαβών και των προσόντων μεταξύ των δυο φύλων, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η μισθολογική διαφοροποίηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με δύο παραγωγικά χαρακτηριστικά, αυτό του μορφωτικού επιπέδου και αυτό της εμπειρίας (Blau and Kahn 2000). Μάλιστα ερευνητές όπως ο Μητράκος (2004) και οι Goldin και Katz (2007) υπογράμμισαν ότι ο παράγοντας της εκπαίδευσης συμβάλλει κατά το ¼ στο μισθολογικό χάσμα.

Το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται πως είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει θετικά τις αμοιβές των εργαζομένων. Στην πράξη, ωστόσο, όπως έχει αποδειχθεί, οι γυναίκες εργαζόμενες με το ίδιο μορφωτικό επίπεδο αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους, παρά το γεγονός ότι μπορεί να εργάζονται στην ίδια εταιρία (Blau and Kahn 2007). Είναι επίσης χαρακτηριστικό το γεγονός ότι, επειδή οι γυναίκες αμείβονται λιγότερα από ότι οι άνδρες, αυτό έχει και σαν αποτέλεσμα όχι μόνο να συνταξιοδοτούνται με χαμηλότερες απολαβές, αλλά και ταυτόχρονα να ελλοχεύει ο κίνδυνος της φτώχειας κατά την τρίτη ηλικία. Σύμφωνα μάλιστα με εκτιμήσεις της Eurostat (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014), το ποσοστό των γυναικών ηλικίας 65 ετών και άνω που αντιμετώπιζε κίνδυνο φτώχειας ανερχόταν σε 21,7% (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014), ενώ αντίθετα το ποσοστό των ανδρών ήταν μόλις 16,3%. Με τον παράγοντα του μορφωτικού επιπέδου θα μπορούσαμε να συσχετίσουμε και το γεγονός ότι οι εργαζόμενες γυναίκες απασχολούνται σε θέσεις εργασίας, όπου δεν απαιτείται ιδιαίτερη κατάρτιση και δεξιότητες, καθώς οι εργοδότες ενδέχεται να δείξουν απροθυμία στο να καλύψουν τα έξοδα της εξειδίκευσής τους. Ως εκ τούτου, η επιβάρυνση αυτή θεωρείται ζημία και όχι επένδυση για μία εταιρία (Blau and Kahn, 2000).

Στους καθοριστικούς παράγοντες που συμβάλλουν στο μισθολογικό χάσμα αποτελεί και η εμπειρία, που αποκτούν οι εργαζόμενοι από την απασχόληση τους στην εκάστοτε θέση, αποτελώντας ταυτόχρονα στοιχείο εξειδίκευσης σε κάποιον συγκεκριμένο τομέα.

3.3.3 Οικογενειακή κατάσταση και μισθολογικές ανισότητες

Κατά το παρελθόν διάφοροι μελετητές, εξετάζοντας τη σχέση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης και το ύψος των απολαβών κατέληξαν σε αντικρουόμενα συμπεράσματα. Για παράδειγμα, οι Hersch και Stratton (2000) και ο Stratton (2002) υποστήριξαν ότι η οικογενειακή κατάσταση επιδρά θετικά στον μισθό των εργαζομένων. Αντίθετα οι Maasoumi et al. 2009 είχαν πολύ διαφορετική άποψη επί του θέματος, καθώς υποστήριξαν ότι η οικογενειακή κατάσταση επιδρά ουδέτερα έως και αρνητικά.

Είναι ωστόσο γεγονός ότι πολλές έγγαμες εργαζόμενες αναγκάζονται να διακόψουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, καθώς καλούνται να αναλάβουν περισσότερες οικογενειακές ευθύνες από ότι οι άνδρες (Waldfoegel, 1997), οι οποίοι διοχετεύουν την ενέργεια και τον χρόνο τους στην εργασία τους και στις σχετικές ικανότητες με αυτήν (Stratton 2002). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η απόφασή τους να σταματήσουν την εργασία τους λόγω της απόφασής τους να ασχοληθούν με την ανατροφή των παιδιών τους (Gangl and Ziefle, 2009). Για παράδειγμα, το 2018, το 1/3 των εργαζόμενων γυναικών αναγκάστηκαν να διακόψουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, ενώ το ποσοστό των ανδρών ήταν μόλις το 1,3% (Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται, 2020). Το γεγονός αυτό έχει σαν αποτέλεσμα όχι μόνο να μειώνεται ο χρόνος προϋπηρεσίας των γυναικών αλλά και ταυτόχρονα να μειώνονται οι απολαβές τους. Ουσιαστικά, θα λέγαμε ότι οι γυναίκες καλούνται να ενεργήσουν και να αποφασίσουν με βάση το φύλο τους, σε αντίθεση με τους άνδρες, των οποίων οι επιλογές είναι αποτέλεσμα της ελεύθερης βούλησής τους.

3.3.4 “Γυναικεία επαγγέλματα” και μισθολογικές ανισότητες

Παράλληλα με τα ανωτέρω, το γεγονός ότι οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε πιο γυναικεία επαγγέλματα, όπως είναι για παράδειγμα αυτά που σχετίζονται με τις ανθρωπιστικές επιστήμες και τις πωλήσεις - σε αντίθεση με τους άνδρες που εργάζονται στον τομέα των θετικών επιστημών - φαίνεται πως συμβάλλει στη διαφοροποίηση των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων. Πρέπει ωστόσο να υπογραμμίσουμε ότι το ποσοστό των γυναικών που είναι επιστήμονες και μηχανικοί στην Ευρωπαϊκή Ένωση παρουσίασε αύξηση κατά το 2020, αγγίζοντας το 41% του εργατικού δυναμικού (Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται; 2020).

3.3.5 Διακρίσεις και προκαταλήψεις

Η θεωρία του Becker (1971) σχετικά με τις διακρίσεις και προκαταλήψεις επεξηγεί με τη σειρά της τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η έννοια της ροπής προς τις διακρίσεις, όταν δηλαδή ο εργοδότης είναι προκατειλημμένος και επομένως η πρόσληψη μιας εργαζόμενης θα μειώσει την ωφέλειά του, αποτέλεσε τον πυρήνα της θεωρίας του. Ο Becker (1971) θα διακρίνει τρεις τύπους διακρίσεων: τις διακρίσεις που προέρχονται από τον εργοδότη, τις διακρίσεις που προέρχονται από εργαζόμενο και τέλος τις διακρίσεις που σχετίζονται με τον πελάτη και τον καταναλωτή.

Οι διακρίσεις του εργοδότη: Η μορφή αυτή των διακρίσεων σχετίζεται με τις προτιμήσεις των εργοδοτών, οι οποίοι, θεωρώντας ότι οι γυναίκες εργαζόμενες είναι λιγότερο παραγωγικές, προτιμούν να προσλάβουν άνδρες. Το γεγονός αυτό θα αναγκάσει τις γυναίκες εργαζόμενες να δεχτούν θέσεις με χαμηλότερο μισθό, παρά να αποκλειστούν και να απορριφθούν από τον εργασιακό τομέα.

Οι διακρίσεις των εργαζόμενων: Είναι γεγονός ότι αρκετοί άνδρες θα απορρίψουν θέσεις εργασίας, στις όποιες οι γυναίκες είναι υψηλότερα στελέχη. Στην περίπτωση αυτή μάλιστα οι εργοδότες, που δεν συμμερίζονται τις προκατειλημμένες αυτές αντιλήψεις, αλλά ωστόσο επιθυμούν να προσλάβουν τους υπαλλήλους αυτούς, θα αναγκαστούν να τους προσφέρουν μεγαλύτερες απολαβές, προκειμένου να τους πείσουν.

Όσον αφορά τέλος στις διακρίσεις που προέρχονται από την πλευρά των καταναλωτών-πελατών, αυτές σχετίζονται με το γεγονός ότι σε πολλές περιπτώσεις να προτιμούν να εξυπηρετηθούν από άνδρες παρά από γυναίκες. Η διάκριση αυτή έχει σαν αποτέλεσμα οι άνδρες να εργάζονται με υψηλότερες απολαβές σε σχέση τις γυναίκες.

3.3.6 Ανώτερες θέσεις ευθύνης και επαγγελματική εξέλιξη

Σύμφωνα με τις Hultin και Szulkin (1999), υπάρχουν ακόμη τρία είδη διακρίσεων εις βάρος των γυναικών, οι οποίες έχουν κοινά χαρακτηριστικά (ικανότητες, εκπαίδευση, κατάρτιση και προϋπηρεσία) με τους άνδρες. Η πρώτη διάκριση σχετίζεται με την κατανομή των θέσεων (allocative discrimination), σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες έχουν άνισες ευκαιρίες τόσο κατά την πρόσληψη όσο και στο ζήτημα των προαγωγών. Όπως ήδη αναφέραμε, τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρήθηκε αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα έρευνες απέδειξαν ότι η παρουσία 3 και μόνο γυναικών σε πολυάριθμα διοικητικά συμβούλια, αρκεί για να σημειωθούν αλλαγές στην οργάνωση, στη διοίκηση αλλά και στον

τρόπο προσέγγισης ζητημάτων που απασχολούν τις εταιρίες (Sanz de Acedo Lizárraga et al., 2007). Ωστόσο, το γεγονός αυτό δεν τις επέτρεψε στο να αναλάβουν ανώτερες θέσεις ευθύνης, παρά το ότι διαθέτουν τα απαραίτητα τυπικά και όχι μόνο προσόντα. Είναι επίσης βασικό να υπογραμμίσουμε ότι σε πολλές χώρες οι γυναίκες αποφοιτούν από την ανώτερη εκπαίδευση με μεγαλύτερους βαθμούς από ότι οι άνδρες, ή, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στην περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου, είναι πιθανότερο να κατέχουν και τίτλο MBA (Tanden, 2014). Είναι εξίσου σημαντικό να τονίσουμε ότι υπάρχουν και χώρες, όπως η Νορβηγία, όπου το κράτος υποχρεώνει όλες τις εταιρίες, οι οποίες είναι στο χρηματιστήριο, να έχουν στο διοικητικό τους συμβούλιο το λιγότερο 40% γυναίκες (Torchia et al., 2011).

Η διάκριση στην αξιολόγηση (evaluative discrimination) αποτελεί τη δεύτερη μορφή διάκρισης, σύμφωνα με τις Hultin και Szulkin (1999). Στην περίπτωση αυτή οι υπηρεσίες που πραγματοποιούνται κυρίως από γυναίκες πληρώνονται λιγότερο. Σύμφωνα με την τρίτη και τελευταία διάκριση, η οποία πραγματοποιείται εντός της ίδιας της επιχείρησης (within job discrimination), οι γυναίκες μπορεί να πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες για την ίδια.

Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (glass ceiling) αποτελεί τρανή απόδειξη της ύπαρξης παραγόντων που είτε επιβραδύνουν την εργασιακή ανέλιξη τους είτε τις δυσκολεύουν στο να φτάσουν στην κορυφή των οικονομικών απολαβών. Σε πολλές φορές μάλιστα περιπτώσεις οι επενδυτές θα προτιμήσουν να επενδύσουν πιο εύκολα σε οργανισμούς που διοικούνται από άντρες παρά από γυναίκες (Terjesen et al., 2009). Για παράδειγμα, το 2020 οι γυναίκες κατείχαν μόλις το 1/3 των διευθυντικών θέσεων, δηλαδή το 34%. Είναι επίσης χαρακτηριστικό το γεγονός ότι, σύμφωνα με στοιχεία του 2018, οι γυναίκες που κατείχαν ανώτερες διευθυντικές θέσεις αμείβονταν κατά 31% λιγότερο ανά ώρα σε σύγκριση με τους άνδρες. Πρέπει να υπογραμμίσουμε ωστόσο το 2020, μειώθηκε η διαφορά αυτή, καθώς οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών ήταν κατά μέσο όρο 13,0 % χαμηλότερες από αυτές των ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και 14,1 % στη ζώνη του ευρώ. Στα κράτη μέλη, η διαφορά αυτή κυμάνθηκε κατά 21,6 ποσοστιαίες μονάδες, κυμαινόμενη από 0,7 % στο Λουξεμβούργο έως 22,3 % στη Λετονία (Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται; 2020).

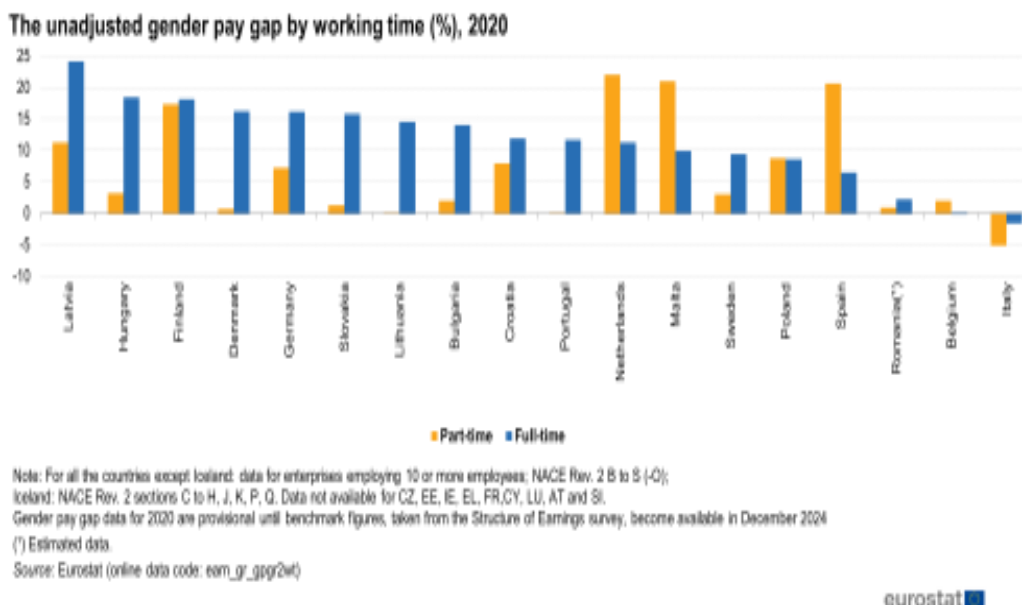
3.3.7 Άμισθη εργασία

Τον τελευταίο παράγοντα, έρχεται να συμπληρώσει και το γεγονός ότι οι γυναίκες όχι μόνο αμείβονται λιγότερο ανά ώρα, **αλλά προσφέρουν και περισσότερες ώρες άμισθης εργασίας, ενώ σε πολλές περιπτώσεις αντιμετωπίζουν και μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας** σε αντίθεση

με τους άνδρες. Όπως προκύπτει από έρευνα του Ευρωβαρόμετρου, οι γυναίκες δαπανούν 22 ώρες ανά εβδομάδα, προκειμένου να φροντίσουν το νοικοκυριό τους, σε αντίθεση με τους άνδρες που δαπανούν μόλις 9 ώρες. Παράλληλα, περισσότερο από το ένα 1/3 των γυναικών εργάζεται υπό καθεστώς ημι-απασχόλησης. Σε κάθε περίπτωση πάντως η μείωση των ωρών έμμισθης εργασίας από τη πλευρά των γυναικών καθιστά αναπόφευκτη τη μείωση των αποδοχών τους και κατά συνέπεια τη διεύρυνση του χάσματος των αμοιβών των φύλων (Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται; 2020).

3.3.8 Μερική και πλήρης απασχόληση

Παράλληλα, η μερική απασχόληση έναντι πλήρους απασχόλησης φαίνεται πως επηρεάζει το μισθολογικό χάσμα. Για παράδειγμα, όπως αποτυπώνεται και στο παρακάτω διάγραμμα, το 2020, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση κυμαινόταν από -5,1 % στην Ιταλία έως 22,0 % στην Ολλανδία. Όσον αφορά δε στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, οι μισθολογικές διαφορές επίσης διέφεραν, καθώς κυμαίνονταν από -1,6 % στην Ιταλία έως 24,1 % στη Λετονία (Gender pay gap statistics, (2021). Σύμφωνα με τα στοιχεία του 2020, μόνο το 8% των ανδρών εργάζονταν σε θέσεις μερικής απασχόλησης, σε αντίθεση με το ποσοστό των γυναικών που ήταν σχεδόν τετραπλάσιο, καθώς αγγίζει το 30%) (Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται; 2020). Από τα παραπάνω προκύπτει ότι, κατά μέσο όρο, οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών είναι υψηλότερες από αυτές των ανδρών, γεγονός που οφείλεται συχνά σε μεροληπτικές επιλογές, ειδικά όταν το ποσοστό απασχόλησης είναι χαμηλότερο για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες από τους άνδρες, καθώς οι γυναίκες που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, διαθέτουν συγκριτικά υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων και εκπαίδευσης από ότι οι άνδρες



Πηγή: Eurostat (Το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, 2020 (διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών υπαλλήλων ως % των ακαθάριστων αποδοχών ανδρών).

3.4 Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα

Παρά το γεγονός ότι το άρθρο 4 (Σύνταγμα Ελλάδος, Άρθρο 4) του Ελληνικού Συντάγματος κατοχυρώνει την ισότητα των δύο φύλων («Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις») και το άρθρο 116 (Σύνταγμα Ελλάδος, Άρθρο 116) ορίζει πως «το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών» η πραγματικότητα είναι πολύ διαφορετική, όσον αφορά στις μισθολογικές απολαβές των γυναικών. Στο σημείο αυτό αξίζει επίσης να υπενθυμίσουμε ότι ήδη το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης του 1957 όριζε την αρχή της ίσης αμοιβής (Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών). Η ίδια δέσμευση αποτυπώνεται και στο άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

4.1 Εισαγωγή

Η σημασία της έρευνας δεν είναι τυχαία και δεν βασίζεται σε εικασίες που πιθανόν να προέρχονται από υποθέσεις ή καταστάσεις που εξυπηρετούν τον ερευνητή για να ολοκληρώσει την έρευνά του. Ο σκοπός της έρευνας είναι να αποσαφηνιστούν απόλυτα οι ερευνητικές

υποθέσεις και να απαντηθούν ολοκληρωμένα οι ερωτήσεις, καθώς επίσης και να δημιουργηθούν επιπρόσθετες ερωτήσεις που θα βοηθήσουν στον τελικό σκοπό της έρευνας. Πιθανόν, κάθε περίπτωση να διαφέρει και να δίνει διαφορετικές λύσεις στον εκάστοτε ερευνητή, καθώς επηρεάζεται από αρκετούς παράγοντες, όπως για παράδειγμα ποιο ερευνητικό εργαλείο θα χρησιμοποιήσει (Rosenthal, 2016). Φυσικά, δεν πρέπει να αγνοείται το γεγονός ότι η έρευνα στηρίζεται σε δεδομένα που συλλέγονται με συγκεκριμένο τρόπο και αναλύονται εξίσου το ίδιο, καθώς υπάρχει μεγάλος κίνδυνος να δημιουργηθούν κενά ή προβλήματα με αποτέλεσμα να μην μπορέσει η έρευνα να καταλήξει στα αναμενόμενα αποτελέσματα (Morgan, 2010). Οι ερευνητικοί κίνδυνοι είναι αρκετοί και δεν πρέπει να αγνοούνται, γιατί αν δεν υπάρχει δομή στην έρευνα ή δικλίδες ασφαλείας στα ερωτήματα που θα τεθούν, πιθανότατα ο ερευνητής να μην καταφέρει να ολοκληρώσει τον στόχο του.

4.2 Η ποιοτική έρευνα

Αν κοιτάξει κανείς στο παρελθόν έως σήμερα θα διαπιστώσει πως κάθε τι που επιδιώκει γνώση και απάντηση έγινε μέσω της έρευνας και προκαθορισμένων ενεργειών που είχαν ως αντικειμενικό σκοπό την αναζήτηση της αλήθειας. Η έρευνα αποτελεί μία διαδικασία που βοηθά τον ερευνητή να επεξεργαστεί αρχικά τα δεδομένα, να τα τοποθετήσει σε μία λογική σειρά και να τα αναλύσει, ώστε να κατανοήσει το περιεχόμενο των απαντήσεων.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω της ποιοτικής έρευνας. Σύμφωνα με τον Silverman (2020), η ποιοτική έρευνα είναι η συλλογή των δεδομένων, που περιγράφουν γενικές αντιλήψεις και προβληματισμούς, που υπάρχουν μέσα σε ένα σύνολο ανθρώπων που έχουν καθημερινή αλληλεπίδραση και η οποία, μελετώντας τις συμπεριφορές και τις διαπροσωπικές σχέσεις τους, επιτρέπει στον ερευνητή να συγκεντρώσει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα.

Ο ερευνητής συλλέγει τα παραχθέντα δεδομένα, τα επεξεργάζεται, τα αναλύει, τα μελετά και οδηγείται σε αποτελέσματα ολοκληρώνοντας τη διαδικασία. Η έρευνα πρέπει να βασίζεται σε γενικές και όχι προσωπικές αντιλήψεις για να αποφευχθούν πιθανά λάθη. Η ποιοτική έρευνα, που μελετά τη λογική κατανόηση μέσα από μία σειρά ερωτημάτων, δίνει μία διαφορετική διάσταση σε σχέση με την ποσοτική που στηρίζεται σε αναλύσεις αριθμών και όχι ερευνητικών υποθέσεων. Οι μελέτες έως και σήμερα που έχουν στηριχθεί στην ποιοτική έρευνα δείχνουν μία σοβαρή και αποτελεσματική αντιμετώπιση των ερευνητικών υποθέσεων και φυσικά κερδίζουν επιπλέον έδαφος στην ακαδημαϊκή κοινότητα, καθώς υπάρχουν έρευνες που έχουν αποδείξει την αξία της ποιοτικής έρευνας.

Σύμφωνα με τους Hennink et al., (2020) η ποιοτική μέθοδος είναι το εργαλείο για την κατανόηση των πεποιθήσεων, των εμπειριών, των στάσεων των ανθρώπων και της συμπεριφοράς. Όσον αφορά στα αποτελέσματα της, αυτά είναι μη ποσοτικά.

Η ποιοτική έρευνα, αν και εφαρμόστηκε αρχικά στον ιατρικό κλάδο και σε μελέτες που σχετίζονται με ανθρωπιστικές και κοινωνικές διαστάσεις, μελετώντας την ανθρώπινη συμπεριφορά, μεταπήδησε γρήγορα και στους υπόλοιπους κλάδους αξιοποιώντας τα πλεονεκτήματα και την ευελιξία που διαθέτει. Η ικανότητα της ποιοτικής έρευνας να προσεγγίζει σε βάθος τα δεδομένα, στηρίζεται κυρίως στην ενισχυμένη συμμετοχή των συμμετεχόντων που απαντούν ελευθερία χωρίς περιορισμούς, αναλύοντας περισσότερο τη σκέψη τους. Η δύναμη του λόγου και της ανάλυσης είναι το βασικό εργαλείο για την αποτελεσματική συμμετοχή όλων, ενώ τα οφέλη της ποικίλουν λόγω του αντικειμένου της μελέτης (Pole, 2007).

Σύμφωνα με τους Hamilton και Finley (2019) η ποιοτική έρευνα δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να παρουσιάσουν με το δικό τους τρόπο τα δεδομένα χωρίς να περιοριστούν αποκλειστικά στις ερωτήσεις και να συμπληρώσουν τις ερευνητικές υποθέσεις προς το καλύτερο χωρίς να παραγκωνίσουν το ρόλο του ερευνητή. Η εμπειρία και η γνώση που έχουν στο αντικείμενο μελέτης τους δίνει τη δυνατότητα – ικανότητα να τοποθετούνται πρακτικά στο θέμα μέσα από καταστάσεις που έχουν βιώσει. Η ποιοτική έρευνα στοχεύει στη μείωση των λαθών και προσπαθεί να εντοπίσει λάθη που θα επηρεάσουν τα δεδομένα. Η τεχνική και εφαρμογή της έρευνας πρέπει να είναι αυστηρή σε κάθε περίπτωση, ώστε να τηρηθούν τα αναγκαία μέτρα για την έρευνα και φυσικά να δοθούν στους συμμετέχοντες η ελευθερία κινήσεων.

Η ποιοτική έρευνα στηρίζεται σε τρεις τύπους συνεντεύξεων για τη συλλογή των δεδομένων (Olsen, 2012): τις δομημένες, ημιδομημένες και μη δομημένες. Οι δομημένες συνεντεύξεις είναι συνήθως προφορικά διατυπωμένες ερωτήσεις ή υποθέσεις σε μορφή ερωτηματολογίων με πιθανές απαντήσεις χωρίς περαιτέρω ενημέρωση ή επεξήγηση και δυνατότητα αλλαγής. Είναι ουσιαστικά μικρές απαντήσεις και τα δεδομένα, ως αποτέλεσμα, πιθανόν να μην καταφέρνουν σε πολλές περιπτώσεις να προχωρήσουν σε βάθος την έρευνα. Στη συνέχεια, οι ημιδομημένες συνεντεύξεις επιτρέπουν στον ερευνητή και στους συμμετέχοντες να έχουν περισσότερη ευελιξία και να αποκλίνουν ως έναν βαθμό από τα στενά πρότυπα των ερωτήσεων – απαντήσεων και να εμβαθύνουν περισσότερο σε λεπτομέρειες. Η ικανότητα αυτή της ευελιξίας επιτρέπει στους συμμετέχοντες να συζητήσουν πτυχές του θέματος που πιθανόν να μην ερωτήθηκαν. Η επεξεργασία των δεδομένων μεγαλώνει το εύρος των ερωτήσεων και

μπορεί να αποκαλυφθούν χρήσιμα στοιχεία. Τέλος, η μη δομημένη συνέντευξη στηρίζεται σε υποθέσεις ή ιδέες και δεν απαιτεί συνήθως οργάνωση. Η βασική δυσκολία εδώ είναι ο χρόνος, γιατί οι συμμετέχοντες μπορούν εύκολα να “ξεφύγουν” από το θέμα με αποτέλεσμα να χαθούν χρήσιμα στοιχεία ή να παραχθούν λάθος στοιχεία που δεν θα οδηγούν σε κάποιο λογικό συμπέρασμα.

4.3 Ερευνητικός Σχεδιασμός

4.3.1 Ομάδα εστίασης

Η παρούσα διπλωματική εργασία θα βασιστεί στην ποιοτική έρευνα και στην ομάδα εστίασης για να σχεδιαστούν οι ερευνητικές υποθέσεις, ώστε να ακολουθήσουν οι ερωτήσεις μέσα στις ομάδες εστίασης που θα σχηματιστούν. Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ποσοτικά και ποιοτικά, προκειμένου να βοηθήσει στην έρευνα, ώστε να αξιοποιηθούν σωστά οι δυνατότητες που παρέχει. Η ποιοτική έρευνα στηρίζει τις ερευνητικές στάσεις, αντιλήψεις, αναπαραστάσεις, κίνητρα και συμπεριφορές των συμμετεχόντων (Tortorella et al., 2015). Ο κύριος στόχος της είναι να αποκτήσει πρόσβαση σε δεδομένα που θα μετατραπούν στη συνέχεια σε πληροφορίες και θα διευρύνουν τις γνώσεις και τις εμπειρίες που έχουν αποκτηθεί από τους συμμετέχοντες, σχηματίζοντας μία ολοκληρωμένη άποψη που θα είναι απολύτως κατανοητή στον καθένα (Gill et al., 2008). Η ποιοτική έρευνα στηρίζεται επί της ουσίας στην παράθεση αντιλήψεων και υποθέσεων και όχι σε αριθμητικά στοιχεία βασιζόμενα σε υποκειμενικές υποθέσεις μέσα από ερμηνείες των ερωτήσεων που τέθηκαν. Η καταγραφή, συλλογή, επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων γίνεται λεπτομερώς, καθώς είναι κρίσιμο να κατανοηθούν όλες οι πτυχές του ζητήματος και να εξεταστούν σε βάθος όλες οι πληροφορίες.

4.3.2 Ερωτήσεις

ο σχεδιασμός της έρευνας απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή, καθώς ένα μεγάλο μέρος της έρευνας στηρίζεται στη γενική αντίληψη των υποθέσεων και πρέπει να υποβάλλονται σε πιο αυστηρούς ελέγχους, ώστε να επιτυγχάνονται καλύτερα οι αναλύσεις των αποτελεσμάτων.

Ο τρόπος που αποφασίζεται η διεξαγωγή των ερωτήσεων είναι σχεδιασμένος άρτια από τον ερευνητή, ο οποίος έχει λάβει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου να προχωρήσει τη διαδικασία (Smithson, 2010). Η λήψη αποφάσεων για το σχεδιασμό της έρευνας ανήκει επίσης στις αρμοδιότητες του ερευνητή. Η επιλογή των συμμετεχόντων γίνεται με

δειγματοληπτικό τρόπο και είναι τυχαίος. Η διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιείται μόλις σχηματιστεί μία ομάδα εστίασης και γίνει η απαραίτητη ενημέρωση, ώστε ο κάθε συμμετέχοντας να είναι ενήμερος για τη διαδικασία. Παρακάτω αναφέρονται οι ερωτήσεις που τέθηκαν στους συμμετέχοντες και αναπτύχθηκαν για τις ανάγκες της έρευνας.

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Ποια είναι η διαφορά του μισθολογικού χάσματος και γιατί πιστεύετε ότι υπάρχει;
2. Μισθολογική ανισότητα. Τι ισχύει;
3. Ποιες μισθολογικές διακρίσεις υπάρχουν.

ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΦΥΛΩΝ

4. Οι άνδρες κερδίζουν περισσότερα. Είναι δίκαιο;
5. Οι γυναίκες κερδίζουν περισσότερα. Είναι δίκαιο;
6. Τι προκαλεί αυτές τις ανισότητες;
7. Πώς μπορεί μία γυναίκα να αντιδράσει στις μισθολογικές ανισότητες;
8. Μπορεί μία γυναίκα να κερδίσει περισσότερα;
9. Η οικογένεια είναι εμπόδιο στην εξέλιξη εργασίας;
10. Η θέση στην ιεραρχία δίνει ισορροπίες ανάμεσα στα δύο φύλα;
11. Πώς πείθετε τον προϊστάμενο / ανώτατα στελέχη της Διοίκησης για το δικαίωμα ίσων αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων;
12. Πώς μετριέται η προκατάληψη στο γυναικείο φύλο; Υπάρχει κάποιο στοιχείο;

ΑΛΛΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ

13. Υπάρχουν άλλες αιτίες που επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα;
14. Η ηλικία και εκπαίδευση επηρεάζουν τον μισθό;
15. Οι μισθολογικές διαφορές μπορούν να προκύψουν από την 1η θέση εργασίας;
16. Διαφορές μισθών. Επηρεάζει στην απόδοση εργασίας;
17. Το μέγεθος της επιχείρησης παίζει ρόλο στον μισθό ανάμεσα στα δύο φύλα;
18. Είναι πλήρης εργασία ή μερικής;

19. Υπάρχει διαφάνεια στις μισθολογικές διαφορές;
20. Πώς εξισορροπεί η ισότητα των αμοιβών με την απόδοση;
21. Ίσες ευκαιρίες. Θυμάστε να αναφέρετε κάποιο σχετικό ζήτημα;

ΠΙΘΑΝΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

22. Τι σημαίνει κάλυψη οικονομικών ανισοτήτων;
23. Τι μπορεί να κάνει μία επιχείρηση για να μηδενίσει αυτές τις ανισότητες;
24. Μπορεί το Κράτος να νομοθετήσει με μεγαλύτερη ακρίβεια στο συγκεκριμένο πρόβλημα και να εφαρμοστούν νέοι κανονισμοί;
25. Υπάρχουν επιπλέον μεταρρυθμίσεις που μπορούν να βοηθήσουν στο μισθολογικό χάσμα;
26. Αν αλλάξουν οι θέσεις ανδρών – γυναικών για μία ημέρα, θα δίνατε την ευκαιρία στους άνδρες να εξελιχθούν;
27. Αν η Διοίκηση της επιχείρησης που εργάζεστε σας ενημέρωνε με αναδιοργάνωση του προϋπολογισμού και παράλληλα ανακοίνωνε περικοπές, τι θα σκεφτόσασταν;
28. Προτείνετε μέτρα αντιμετώπισης για την αποφυγή των οικονομικών ανισοτήτων.
29. Η πολιτική οικονομία που ασκείται είναι αντίμετρο για τις οικονομικές διαφορές; Μπορεί να θεωρηθεί ως συνέχεια μίας πολιτικής προκατάληψης τόσων ετών;
30. Τα πάντα αλλάζουν με βεβαιότητα. Γιατί όχι και οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων και συγκεκριμένα το μισθολογικό χάσμα που υπάρχει. Δώστε ένα παράδειγμα.

4.3.3 Συμμετέχοντες

Σημαντικό επίσης στοιχείο για τα μέλη της κάθε ομάδας είναι η ομαλή συνύπαρξη τους, προκειμένου από τις απαντήσεις που θα δώσουν, να συγκεντρωθούν ποιοτικά δεδομένα που θα αναλυθούν και θα επεξεργαστούν στον κατάλληλο βαθμό. Η ηρεμία, το ζεστό κλίμα συνεργασίας και ανταλλαγής απόψεων, η στήριξη, η ανάγκη για επικοινωνία και η αλληλεπίδραση είναι μερικά μόνο από τα χαρακτηριστικά που πρέπει να ακολουθούν την ομάδα, προκειμένου να την διατηρήσουν “δεμένη” (Krueger and Casey, 2015).

Ωστόσο, η αποτελεσματική ανάπτυξη και λειτουργία της ομάδας εστίασης μπορεί να

επηρεαστεί αρνητικά από αρκετούς παράγοντες όπως: τα άτομα που συμμετέχουν, η διάθεση τους, τα ατομικά – δημογραφικά χαρακτηριστικά τους, το κοινωνικό, μορφωτικό και οικονομικό επίπεδο. Η αλληλεπίδραση που αναπτύσσεται εσωτερικά στην ομάδα οφείλεται στην ειλικρινή διάθεση των συμμετεχόντων για συνεργασία και επικοινωνία (Gill and Baillie, 2018). Υπάρχουν δύο είδη ομάδων που στηρίζουν την έρευνα: η ομοιογενείς και οι ετερογενείς. Τα χαρακτηριστικά της πρώτης ομάδας για τη λειτουργία είναι: η άμεση επαφή και επικοινωνία, η ανταλλαγή ιδεών και απόψεων και η ικανότητα έκφρασης και μετάδοσης υποθέσεων μέσα στην ομάδα δράσης. Η ομάδα είναι αυτή που μπορεί να παρακινήσει την κουβέντα, προκειμένου να υπάρξουν εναλλακτικές και απόψεις που και να δημιουργούνται διαφορές και εκφράσεις που οδηγούν σε λανθασμένες καταστάσεις (Gill et al., 2008).

Στη συνέχεια της διαδικασίας, σημαντικός συνδετικός κρίκος για την ομάδα εστίασης είναι ο συντονιστής που προσφέρει με τον ρόλο του στη διαδικασία, καθώς είναι ο υπεύθυνος για την ομαλή διεξαγωγή της έρευνας και τη συλλογή των δεδομένων. Η οριοθετημένη εξουσία που έχει είναι αρκετή για να διαφυλάξει την έρευνα από τυχόν λάθη και να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να ακολουθούν την ίδια διαδρομή συντονίζοντας τους κατάλληλα. Η αναγνώριση στο πρόσωπο του ερευνητή κρίνεται αναγκαία, καθώς επιδρά θετικά στους συμμετέχοντες, δίνοντας μία αίσθηση σταθερότητας και αξιοπιστίας. Τέλος, ο ερευνητής είναι σκόπιμα αναγκαίο να δίνει σωστά διατυπωμένες τις ερωτήσεις στους συμμετέχοντες χωρίς κενά και να τους εξηγεί πιθανά σημεία που χρήζουν επιπλέον διευκρινήσεις. Η ομάδα εστίασης θα πρέπει να είναι σε θέση να κατανοεί τις ερευνητικές υποθέσεις χωρίς ενδοιασμούς (Harrison and Ogden, 2020). Εξάλλου, η επιλογή της γίνεται κυρίως λόγω των χαρακτηριστικών που την διακρίνουν. Αξίζει να σημειωθούν ορισμένα από τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που συμπληρώνουν την ομάδα εστίασης. Στα πλεονεκτήματα ανήκει: η ευελιξία, η αποτελεσματικότητα, η ανάπτυξη νέων ιδεών και απόψεων, ο μεγάλος όγκος δεδομένων που μπορεί να παραχθεί και τέλος η εστίαση στο αποτέλεσμα. Από την άλλη πλευρά, τα αρνητικά χαρακτηριστικά είναι: η εχεμύθεια, οι συγκρούσεις, ο κακός συντονισμός καθώς επίσης η αναποτελεσματική μέθοδος για τον σχεδιασμό της έρευνας. Ακολουθεί ένας τυχαίο δείγμα και από τις πέντε ομάδες εστίασης καθώς και προσωπικά – δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων.

ΟΜΑΔΑ	ΗΛΙΚΙΑ	ΜΙΣΘΟΣ	ΘΕΣΗ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΟΙΚ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ
1	24	650 €	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΤΕΙ	1 ΕΤΟΣ	ΑΓΑΜΗ
3	26	680 €	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΑΕΙ	3 ΕΤΟΣ	ΑΓΑΜΗ
4	27	740 €	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΤΕΙ	3 ΕΤΟΣ	ΑΓΑΜΗ
5	27	740 €	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΑΕΙ	3 ΕΤΟΣ	ΑΓΑΜΗ
2	29	850 €	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΑΕΙ	4 ΕΤΟΣ	ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ

1	30	930 €	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΤΕΙ	6 ΕΤΟΣ	ΑΓΑΜΗ
2	31	1.050 €	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	ΑΕΙ	7 ΕΤΟΣ	ΑΓΑΜΗ
3	33	1.100 €	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	ΑΕΙ	8 ΕΤΟΣ	ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ
4	34	1.050 €	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΤΕΙ	9 ΕΤΟΣ	ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ
5	35	1.100 €	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΑΕΙ	10 ΕΤΟΣ	ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ
1	38	1.100 €	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΑΕΙ	11 ΕΤΟΣ	ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ
2	40	1.180 €	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ΑΕΙ	12 ΕΤΟΣ	ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ
3	40	1.300 €	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	ΤΕΙ	13 ΕΤΟΣ	ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ
4	41	1.350 €	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	ΑΕΙ	12 ΕΤΟΣ	ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ
5	42	1.500 €	ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	ΑΕΙ	15 ΕΤΟΣ	ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ

Πίνακας 1. Χαρακτηριστικά δείγματος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΥΡΗΜΑΤΑ

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, περίπου το 80% πιστεύει ότι η μισθολογική ανισότητα που υπάρχει ανάμεσα στα δύο φύλα σχετίζεται με προκαταλήψεις και κοινωνικές ανασφάλειες που έχουν δημιουργηθεί μέσα στις αγορές. Η μισθολογική ανισότητα υπάρχει και μάλιστα έχει ως κύριο αποδέκτη τις νεαρές σε ηλικία γυναίκες υπαλλήλους καθώς αντιμετωπίζονται διαφορετικά από τις επιχειρήσεις. Το 75% των συμμετεχόντων ανέφερε ότι οι κύριες διαφορές και τα βασικά ζητήματα που υπάρχουν σχετίζονται κυρίως με το οικονομικό αντίκτυπο και την αναγνώριση της εργασίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις πιθανόν να μην αναγνωρίζονται οι υπερωρίες και να μη δίνεται το δικαίωμα στην γυναίκα υπάλληλο να διεκδικήσει επιπλέον εισοδήματα. Ένα σημαντικό ακόμη όφελος που μπορεί να αποδοθεί στους υπαλλήλους αλλά δεν αποδίδεται είναι το έξτρα μόνους που μπορεί να μεταφράζεται με αρκετούς τρόπους όπως για παράδειγμα παροχές, εκπτωτικά κουπόνια, καύσιμα, υγειονομικές υπηρεσίες κτλ.

Η αξιοποίηση όλων των δυνατών μέτρων και εργαλείων μπορούν να δώσουν μία καλύτερη ισορροπία σε βασικά θέματα επιβίωσης των υπαλλήλων και υπογραμμίζεται από την πλειοψηφία των ερωτηθέντων ότι θα έπρεπε να υπάρχει μία σταθερά ποιοτική αφετηρία για όλους τους εργαζόμενους μέσα στην επιχείρηση. Στη συνέχεια της έρευνας, τέθηκαν κάποια σημαντικά ζητήματα που μπορούσαν οι ερωτηθέντες να διαχωρίσουν τις θέσεις τους και τις αντιλήψεις τους γύρω από το θέμα της εργασίας. Είναι σημαντικό το γεγονός, ότι τα 2/3 των ερωτηθέντων δεν χρησιμοποίησε τις προσωπικές του “επιθυμίες” και ανέδειξε τις καλύτερες δυνατές λύσεις που θα είχαν οι περισσότεροι εργαζόμενοι μέσα σε μία επιχείρηση εφαρμόζοντας μία “άτυπη” αλλά ίση κατανομή των παροχών χωρίς επιπλέον διακρίσεις. Το μήνυμα της ιδέας αυτής είναι ότι η αφετηρία είναι ίδια για όλους όταν λειτουργούν σαν ομάδα. Φυσικά, υπάρχουν και οι καταγραφές μέσα στις ομάδες εστίασης που αναφέρουν πως δεν πρέπει να δίνεται ο ίδιος μισθός, θέση εργασίας και προνόμια εξέλιξης και στα δύο φύλα ακόμα και αν προσαρμόζονται οι εργαζόμενοι στις απαιτήσεις της επιχείρησης. Το 90% του δείγματος ανέφερε ότι οι ανισότητες δημιουργήθηκαν “σχεδόν” εσκεμμένα για να μπορούν να διοικούν καλύτερα οι άνδρες μέσα σε μία επιχείρηση κυρίως για ψυχολογικούς λόγους θεωρώντας τους εαυτούς τους καλύτερους και πιο ισχυρούς. Στη πραγματικότητα μπορεί να αποτυπωθεί η διαφορά και η ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα στους παρακάτω λόγους: πολιτικούς, θρησκευτικούς και κοινωνικούς.

Η αντιμετώπιση και η αντίδραση σε αυτές τις ανισότητες μπορεί να φανεί μόνο με την αξία που θα δώσει η παραγόμενη εργασία από τη γυναίκα εργαζόμενη στην επιχείρηση αποδεικνύοντας τις δυνατότητες της και τα οφέλη που μπορεί να αποκομίσει η επιχείρηση από

αυτές αν δεν τις αποκλείσει χωρίς κάποιον ιδιαίτερο λόγο και τις αφήσει να λειτουργήσουν εξίσου ελεύθερα μέσα στην επιχείρηση. Φυσικά, υπάρχουν και ορισμένα θέματα που αφορούν εξολοκλήρου την γυναίκα ως υπάλληλο καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις έχει και το ρόλο της μητέρας και την καθιστά αυτόματα πιο ευάλωτη μέσα στην επιχείρηση γιατί υπάρχουν περισσότερες πιθανότητες να χρειαστεί να απουσιάζει από την εργασία της (για οικογενειακούς λόγους) και να δημιουργούνται αυτομάτως μέτρα διαφοράς με σχέση με τον άνδρα εργαζόμενο. Οι υποχρεώσεις της μητέρας – εργαζόμενης πρέπει να αντιμετωπίζονται με σοβαρότητα και υπευθυνότητα από τις επιχειρήσεις καθώς είναι αναγκαίο να εξελίσσεται η κοινωνία και να γεννιούνται παιδιά (εξελικτικός κύκλος ζωής) και δεν πρέπει να παραγκωνίζεται αυτός ο ρόλος.

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειωθεί πως ο ‘‘ρόλος’’ της μητέρας –εργαζόμενης μπορεί να είναι και ένα επιπλέον αρνητικό στοιχείο για μία επιχείρηση καθώς δεν θέλει να αφιερώσει πόρους και να την προάγει σε μία υπεύθυνη θέση. Μάλιστα, τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες στη προσπάθεια τους να αντιμετωπίσουν ακόμη και τις πιθανές αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει αυτός ο ρόλος δεν επιθυμούν να δημιουργήσουν άμεσα μία ολοκληρωμένη οικογένεια. Έτσι, οι άνδρες στο μεγαλύτερο ποσοστό της αγοράς και των επιχειρήσεων κατέχουν ακόμη και σήμερα σημαντικότερες θέσεις – κλειδιά και ο ρόλος τους προστατεύεται από συντηρητικές απόψεις του παρελθόντος δίνοντας μεγαλύτερες διαστάσεις στα προβλήματα που καλούνται καθημερινά οι επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν ακόμη και στις συμπεριφορές.

Η εκπαίδευση, τα χρόνια προϋπηρεσίας και η εμπειρία που αποκτά ένας υπάλληλος (άνδρας ή γυναίκα) ακόμη και αν ήταν στον ίδιο τομέα ενασχόλησης πιθανόν να διαφέρουν γιατί όπως ανέφεραν οι συμμετέχοντες υπάρχουν διαφορές ως προς τις αρμοδιότητες και τις υποχρεώσεις που έχουν οι υπάλληλοι (πιθανώς να αντιμετωπίζονται με άλλη μεταχείριση τα δύο φύλα). Το 80% των ερωτηθέντων θα ήθελε να έχει μία αναγνώριση από την Διοίκηση της επιχείρησης και να τους δινόταν η δυνατότητα να έχουν τους ίδιους μισθούς και όχι να διαπραγματεύονται με διαφορετικούς όρους λόγω του φύλου γιατί πιθανόν μελλοντικά να χρειαστούν κάποια ενίσχυση από την επιχείρηση. Η προκατάληψη στο γυναικείο φύλο αποτυπώνεται από τις απαξιωτικές συμπεριφορές των υπαλλήλων και τις απόψεις – προκαταλήψεις που έχουν καλλιεργηθεί τόσα χρόνια θεωρώντας τις γυναίκες ως τα αδύναμα φύλα που χρειάζονται διαρκώς υποστήριξη και ενίσχυση. Ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων πιστεύει ότι αν και υπάρχουν μεγάλες αποστάσεις που πρέπει να καλυφθούν και να κλείσουν κενά που δημιουργούν επιπλέον προβλήματα θα έπρεπε οι επιχειρήσεις να ενημερώνουν πιο συχνά τους υπαλλήλους και να τους εκπαιδεύουν το ίδιο αποτελεσματικά χωρίς διακρίσεις. Είναι σημαντικό να υπάρχει μία και ενιαία κουλτούρα στην επιχείρηση και όχι ανά τμήμα ή τομέα

της καθώς υπάρχει μεγάλος κίνδυνος να “καταστρέψουν” τις βάσεις για μια νέα αρχή επικοινωνίας και ειλικρινούς συνεργασίας.

Η σημασία της επιβίωσης της επιχείρησης είναι υποχρέωση όλων των υπαλλήλων ανεξαρτήτως της θέσης ή του τομέα απασχόλησης. Βέβαια, δεν μπορεί να ζητηθεί εξ αρχής από όλους τους υπαλλήλους να φέρουν το ίδιο αποτέλεσμα γιατί επηρεάζονται και οι ίδιοι από παράγοντες που ακόμα δεν είχαν να αντιμετωπίσουν (χρόνο και εμπειρία στην εργασία). Φυσικά και παίζει σημαντικό ρόλο αν ένας υπάλληλος απασχολείται με πλήρη εργασία ή όχι καθώς μπορεί να μην αντιμετωπίζει το ίδιο σοβαρά το ρόλο του μέσα στην επιχείρηση και να αγνοεί έως ένα σημείο τις βασικές αρχές της επιχείρησης ή να μην συμμορφώνεται με τις πρακτικές της ΕΚΕ. Η αξία ενός συστήματος έχει να κάνει αν στο τέλος του έτους η επιχείρηση κατάφερε να ολοκληρώσει τις υποχρεώσεις της και αν μπόρεσε να αναπτύξει τις αδυναμίες της ως πλεονεκτήματα και να τα διορθώσει αποτελεσματικά. Έτσι, κάθε επιχείρηση προσπαθεί με τη σειρά της να δώσει ευκαιρίες σε όλους τους υπαλλήλους της καθώς για αυτό τους έχει κάνει προσθήκη στο ανθρώπινο δυναμικό της δίνοντας μία ευκαιρία. Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 90% πιστεύει πως μπορούν να αλλάξουν οι ανισότητες που επηρεάζουν τα δύο φύλα μέσα από τη συνεργασία, επικοινωνία και κατανόηση δείχνοντας πραγματικά πως όλοι είναι σημαντικοί και πως ο καθένας προσφέρει στην επιχείρηση.

Η ανάγκη για βελτίωση μέσα από ομαδικές συναθροίσεις μπορούν να προσφέρουν ακόμη περισσότερα στους υπαλλήλους ώστε να έρθουν ακόμα πιο κοντά. Η δημιουργία εσωτερικών προγραμμάτων, σεμιναρίων, εκπαιδεύσεων κτλ είναι κομμάτια ενός μέρους του συνόλου που καλείται μία επιχείρηση να λύσει. Κανένας νόμος του Κράτους δεν μπορεί να φέρει την ισορροπία αν οι ίδιοι οι άνθρωποι δεν θέλουν να συνεργαστούν. Παρότι η αγορά είναι τόσες εύθραυστες και τα πάντα μεταβάλλονται φαίνεται πως κάποια στοιχεία τους μέσα στο σκληρό πυρήνα της εργασίας δεν αλλάζουν και πιθανόν σε ορισμένες καταστάσεις να γίνονται ακόμη πιο σκληρές οι καταστάσεις. Οι συμμετέχοντες σε όλη τη διάρκεια της συνέντευξης έδωσαν μία σταθερή και καθαρή αντιμετώπιση για το θέμα και δεν κοίταξαν υποκειμενικά να απαντήσουν μόνο με τα “πιστεύω” τους αλλά να μεταφέρουν την επιθυμία τους για ένα καλύτερο εργασιακό χώρο χωρίς προκαταλήψεις και ανισότητες λόγω φύλου κτλ. Η εργασία είναι ένα αγαθό που δείχνει ότι οι άνθρωποι είναι χρήσιμοι και προσφέρουν στη κοινωνία παράγοντας και καταναλώνοντας. Τέλος, θα ήταν σημαντικό να δει κανείς και τη στάση της Πολιτείας σε όλα αυτά τα ζητήματα που έχουν οδηγήσει τους ανθρώπους να αντιμετωπίζουν διαφορετικά τις ίδιες καταστάσεις μέσα από νόμους και εφαρμογές του Κράτους. Η Πολιτεία πρέπει να υποστηρίζει πάντα τη δικαιοσύνη και να προβάλλει τα σημαντικά οφέλη στους πολίτες

και όχι να τους διαχωρίζει σε ταχύτητες και γρανάζια αλλά σε κινητήριες δυνάμεις που θα προσφέρουν στο λαό γιατί αν δεν υπάρχει μία σωστή βάση μελλοντικά θα χάνονται ή θα αμφισβητούνται άλλα σημαντικά στοιχεία.

Σύμφωνα με τους Metaxas & Tsavdaridou, (2012) η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, οι ευκαιρίες συνεργασίας και η στήριξη στη κοινωνία μέσα από οργανωμένες δράσεις μπορούν να διασφαλίσουν σε ένα ικανοποιητικό βαθμό μία ισορροπία που θα επιτρέπει στην επιχείρηση να παράγει ακόμα περισσότερα οφέλη. Η υιοθέτηση πρακτικών που ενθαρρύνουν την επαγγελματική καταξίωση και αναβάθμιση στους ρόλους των εργαζομένων είναι ο κύριος μοχλός εκπαίδευσης και επιβράβευσης των κατάλληλων συνθηκών εργασίας που προσπαθεί να δώσει η επιχείρηση. Σίγουρα, η εφαρμογή της ΕΚΕ στις επιχειρήσεις μπορεί να εξασφαλίσει ένα κοινό κώδικα επικοινωνίας ώστε να υπάρχουν βασικές αξίες που δεν θα καταπατώνται από κανέναν και θα λειτουργούν με κοινό γνώμονα τη συνεργασία και τη κατανόηση. Ο ρόλος της ΕΚΕ δεν πρέπει να είναι τυπικός αλλά ουσιαστικός καθώς μπορεί να προσφέρει ποιοτικά και ποσοτικά στους στόχους της επιχείρησης. Η αξίωση για μία ποιοτική κάλυψη των αναγκών μέσα από την εργασία και όχι στις διακρίσεις των δύο φύλων θα έπρεπε να είναι κοινός συνδεδετικός κρίκος για ένα καλύτερο αύριο που θα προσφέρει αληθινά.

Ένα ακόμη παράδειγμα εφαρμογής της ΕΚΕ σε επιχείρηση στην Ελλάδα σύμφωνα με τους Fafaliou et al., (2006) προσπαθεί να τονίσει την αξία του εργαζόμενου χωρίς να γίνεται κάποια διάκριση στο φύλο αλλά να εμβαθύνει στη προσωπικότητα του, στις δράσεις του και τις ενέργειες του. Ο βασικός πυλώνας της ΕΚΕ είναι η συμβολή των ανθρώπων που προωθούν τις αξίες της επιχείρησης σε όλα τις επαφές το ίδιο. Υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων και της διαφορετικότητας και ενεργούν αρμονικά στο σύνολο. Βέβαια, θα πρέπει κανένας να συλλογιστεί και τις διαφορετικές προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν οι επιχειρήσεις ως προς το κλάδο εφαρμογής και της δραστηριοποίησης γενικότερα καθώς αντιμετωπίζουν και διαφορετικές καταστάσεις. Η ανισότητες που υπάρχουν στο μισθό εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα δεν μπορεί να υπάρχει σε μεγάλη κλίμακα καθώς αποθαρρύνει τις γυναίκες να εργαστούν και να παρέχουν στις οικογένειες τους τα απαραίτητα αγαθά επιβίωσης.

Στη συνέχεια των εφαρμογών της ΕΚΕ σε επιχείρηση στην Ελλάδα μπορεί κανείς να δει ότι υπάρχουν κανόνες για θέματα ανάπτυξης, ασφάλειας και εκπαίδευσης που έχουν ιδιαίτερη σημασία για την επιχείρηση καθώς αφιερώνει πόρους για να στηρίξει το ίδιο δυναμικά όλους τους εργαζομένους. Η χρήση νέων και καινοτόμων λύσεων για την αποτελεσματική αξιολόγηση των εργαζομένων, η εξασφάλιση ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών και στα δύο φύλα, η νέες προσλήψεις ποσοστιαία (άνδρες – γυναίκες) και η ιεραρχική εξέλιξη δείχνουν και

τη διάθεση της εταιρίας να αναγνωρίζει τη προσφορά των ανθρώπων. Φυσικά, είναι απαραίτητο να δίνει και τα κατάλληλα εργαλεία στους εργαζομένους η επιχείρηση χωρίς να τους αποκλείει χρησιμοποιώντας με διάφορες τεχνικές προφάσεις που θα επιφέρουν νέα προβλήματα. Θα πρέπει σε κάθε περίπτωση μία επιχείρηση να αναγνωρίζει το δίκαιο (Kavouga & Sahinidis, 2015). Η μισθολογική διαφορά μπορεί να αιτιολογηθεί έως ένα σημείο αναγνωρίζοντας τα δυνατά σημεία ενός υπαλλήλου αλλά δεν θα πρέπει να γίνεται καταχρηστικά υπονομεύοντας το αντίθετο φύλο.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αλλάζει διαρκώς και αναβαθμίζεται ο ρόλος της καθώς δυναμώνει το ανθρώπινο κεφάλαιο και προσπαθεί να γεφυρώσει τις διαφορετικές ομάδες, τα δύο φύλα κτλ. Οι επιχειρήσεις παρέχουν ίσες ευκαιρίες στους εργαζομένους και μάλιστα επιλέγουν τα τελευταία δύο χρόνια στην Ελλάδα μετά και από την ενθάρρυνση του νόμου να εξελίσσουν σε διοικητικά στελέχη στην ανώτατη βαθμίδα τις γυναίκες. Η ανάδειξη του ρόλου, η ενίσχυση των δεξιοτήτων και ο εμπλουτισμός σε νέες γνώσεις μπορούν να δώσουν μία νέα πτυχή στο διαχωρισμό των δύο φύλων (Leonidas et al., 2012). Η λογική του παρελθόντος σιγά – σιγά αποβάλλεται και σε ορισμένες περιπτώσεις που υπήρχαν ακόμη και υποτιμητικά σχόλια για τις γυναίκες – εργαζόμενες έχουν εξαλείφει. Οι επιχειρήσεις πρέπει να επικεντρώνονται στην εταιρική κουλτούρα και να δείχνουν σεβασμό στη διαφορετικότητα. Η προώθηση των γυναικών στην ιεραρχία πρέπει να παραμένει υψηλός στόχος των επιχειρήσεων και να δρουν με γνώμονα την καταπολέμηση των διακρίσεων. Η διακρίσεις που δημιουργούνται και οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα μπορούν να δημιουργήσουν επιπλέον προβλήματα ανάμεσα στα δύο φύλα και να υπάρχουν ζητήματα όχι ενός υγιούς ανταγωνισμού αλλά να προκαλούν αρνητικές συνέπειες και απώλειες για την επιχείρηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στη παρούσα εργασία έγινε η προσπάθεια να προσεγγιστεί η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, η οποία αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά στρατηγικά «όπλα» μίας εταιρίας.

Στο πρώτο κεφάλαιο, παρουσιάσαμε το θέμα της παρούσας διπλωματικής εργασίας, το οποίο αφορά στον ρόλο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και στις μισθολογικές διακρίσεις που προκύπτουν μεταξύ των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα.

Στο δεύτερο, θελήσαμε να αναδείξουμε την εξέλιξη της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ανά τις δεκαετίες. Ταυτόχρονα, επιχειρήσαμε να ορίσουμε τι είναι η εταιρική κοινωνική ευθύνη, προσεγγίζοντας τις διαφορετικές θεωρήσεις που υπάρχουν για την εξεταζόμενη έννοια. Εν συνεχεία, εστίασαμε το ενδιαφέρον μας και στα οφέλη που αποκομίζει μία εταιρεία από την υιοθέτηση και εφαρμογή της ΕΚΕ. Για παράδειγμα, διαπιστώσαμε ότι, μέσω της εταιρικής στρατηγικής που θα ακολουθήσει μία επιχείρηση και εφαρμόζοντας μία κοινωνική πολιτική και οικολογική συμπεριφορά προς το περιβάλλον, παρακινήσει τους πελάτες/καταναλωτές της να την ακολουθήσουν στο όραμά της. Παράλληλα όμως καλλιεργούνται σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ της εταιρίας και των πελατών της. Τέλος, έχοντας ως άξονες τους τρεις πυλώνες, δηλαδή τον άνθρωπο – το περιβάλλον –και τέλος την οικονομία, γίνεται σαφές ότι η βιωσιμότητα μίας εταιρίας είναι άμεσα συνδεδεμένη με το ευρύτερο περιβάλλον. Το παρών κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την εμφάνιση και εξέλιξη της ΕΚΕ στην Ελλάδα, παραθέτοντας ορισμένα παραδείγματα εταιριών που εφαρμόζουν πρακτικές της ΕΚΕ.

Στο τρίτο κεφάλαιο μελετήσαμε το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών εστιάζοντας το ενδιαφέρον μας στη θέση των τελευταίων. Σε γενικές γραμμές, διαπιστώσαμε ότι οι παράγοντες που συμβάλλουν - είτε θετικά είτε αρνητικά - στο φαινόμενο αυτό, είναι πολλοί. Κατά κύριο λόγο ο πυρήνας του διαχωρισμού αυτού οφείλεται στο γυναικείο φύλο. Ακολουθούν και άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του φαινομένου αυτού, όπως είναι για παράδειγμα η ηλικία, η εμπειρία και προϋπηρεσία. Παράλληλα, διαπιστώσαμε ότι αρκετά επαγγέλματα, όπως για παράδειγμα αυτά των θετικών επιστημών, εξακολουθούν να θεωρούνται ανδροκρατούμενα με αποτέλεσμα οι γυναίκες να μην κατανέμονται ομοιόμορφα σε αυτούς τους κλάδους. Το γεγονός αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι άνδρες να αμείβονται περισσότερο, σε αντίθεση με τις γυναίκες. Μία ακόμη παραδοχή είναι πως οι μισθολογικές διακρίσεις είναι αποτέλεσμα και των συμπεριφορών και προκαταλήψεων των εργοδοτών, των ανδρών υπαλλήλων καθώς επίσης και των ίδιων των πελατών.

Ακολουθεί το τέταρτο κεφάλαιο στο οποίο παρουσιάζονται οι δυνατότητες της ποιοτικής έρευνας για έναν ερευνητή. Ταυτόχρονα, για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας χρησιμοποιήθηκε το είδος αυτής της έρευνας, στην οποία βασιστήκαμε, προκειμένου να σχεδιάσουμε τις ερευνητικές υποθέσεις, ώστε να ακολουθήσουν οι ερωτήσεις μέσω των ομάδων εστίασης που σχηματίστηκαν. Το κεφάλαιο πέντε ολοκληρώνεται με τις ερωτήσεις που τέθηκαν στους συμμετέχοντες και τα ερευνητικά που έδωσαν μία κατεύθυνση στην έρευνα αλλά και σε ορισμένα συμπεράσματα.

Στην Ελλάδα, έχουν γίνει μεγάλα βήματα για να αλλάξουν αρκετά πράγματα στο χώρο εργασίας και γενικότερα στο κόσμο των επιχειρήσεων καθώς δόθηκαν περισσότερες ευκαιρίες στις γυναίκες γιατί άρχισαν οι καταστάσεις να αλλάζουν και να διαμορφώνουν τους χαρακτήρες των ανθρώπων. Η σπουδαιότητα της αλλαγής αυτής δεν στηρίζεται αποκλειστικά στους νόμους της Πολιτείας αλλά στην εξέλιξη του ανθρώπου και η διαχείριση των δυνατοτήτων όλων των ανθρώπων. Η γυναίκα – υπάλληλος έχει αποδείξει μέσα από την εργασία της και τη προσφορά της ότι μπορεί να στηρίζει το έργο μίας επιχείρησης και να παράγει εξίσου σημαντικά οφέλη. Η ευημερία και η συμβολή της στην κοινωνία είναι εξίσου σημαντική καθώς αξιοποιείται ο ρόλος της και φυσικά αυξάνεται το ανθρώπινο κεφάλαιο προσφέροντας μακροοικονομικά οφέλη καταπολεμώντας την φτώχεια και την ανεργία. Η προσφορά της επίσης είναι και ο μισθός που λαμβάνει καθώς στηρίζει τις υπόλοιπες ανάγκες της οικογένειάς της.

Η εργασία είναι μία διέξοδος προς την ανεξαρτητοποίηση και την ελευθερία των γυναικών καθώς παλαιότερα δέχτηκαν αρκετά ‘‘χτυπήματα’’ στα εργασιακά τους δικαιώματα υποβαθμίζοντας το ρόλο τους μέσα στη κοινωνία. Η ασφάλεια και προστασία που παρέχει ένας αμειβόμενος μισθός στην οικογένεια της εργαζόμενης μητέρας δίνει ένα επιπλέον κίνητρο για εξέλιξη και ανάπτυξη του θεσμού της οικογένειας καθώς θα είναι σε θέση μελλοντικά να υποστηρίξει και τις ανάγκες των υπολοίπων. Είναι γεγονός ότι στην Ελλάδα έπαιξαν ρόλο και οι πολιτικές, κοινωνικές και θρησκευτικές αντιλήψεις και δεν επέτρεψαν τα προηγούμενα χρόνια να προχωρήσει εξίσου μία γυναίκα στην αναβάθμιση της θέσης εργασίας και αυτό παρατηρείται στις περισσότερες εταιρίες που στα διοικητικά στελέχη το 90% είναι άνδρες. Η Ελλάδα λόγω και της οικονομικής κρίσης που επηρέασε τον ρυθμό ανάπτυξης δεν θα μπορούσε να έχει τη ‘‘πολυτέλεια’’ να επιλέγει και να αποκλείει τις γυναίκες από την εργασία ή να τις παρέχει λιγότερα προνόμια καθώς δεν θα υπήρχε η ισορροπία και δεν θα υπήρχε η τήρηση των νόμων για τη μη τήρηση των διακρίσεων. Η ισότητα είναι μία ηθική αρχή που θα δώσει τη δικαιοσύνη και τις ευκαιρίες που μπορούν να δημιουργηθούν χωρίς να επηρεάζονται από εξωτερικούς παράγοντες. Η νομοθεσία περί ίσης αμοιβής καθώς και της εξέλιξης και των

δικαιωμάτων είναι αναμφισβήτητα στοιχεία αυτής της αναγνώρισης των προσπαθειών των γυναικών που στηρίζουν τη κοινωνία, τόσο στον εσωτερικό αλλά και εξωτερικό πυρήνα και φροντίζουν ταυτόχρονα να αναπαράγουν νέους ανθρώπους.

Η ισορροπία αυτής της μισθολογικής διάκρισης και αυτών των αντιλήψεων έχουν να κάνουν ουσιαστικά με δύο διαφορετικούς κόσμους που προσπαθούν να προβάλουν οι επιχειρήσεις. Οι πιέσεις που υπάρχουν και αυξάνονται, οι πιθανές και ανάρμοστες συμπεριφορές λόγω του φύλου και η καλλιέργεια ενός κοινωνικού προτύπου ότι το ανδρικό φύλο προηγείται είναι μερικά από τα στοιχεία που εξακολουθούν να υπάρχουν μέχρι και σήμερα. Η κατάσταση είναι αρκετά περίπλοκη γιατί οι γυναίκες συνήθως έχουν περισσότερους ρόλους από τους άνδρες μέσα στη κοινωνία λόγω της φύσης τους και πρέπει να στηρίζουν εξίσου ενεργά και αυτούς τους ρόλους. Μπορεί να μην είναι το πρόβλημα στη κοινωνικοποίηση μίας γυναίκας και στην αλλαγή της αλλά στην άρνηση της κοινωνίας να αποβάλλει κάποιες συντηρητικές και πιθανόν αρνητικές συμπεριφορές.

Στην Ελλάδα, ο διαχωρισμός αυτός και οι διακρίσεις που δέχονται οι γυναίκες – εργαζόμενοι είναι αρκετές σε σχέση ακόμη και από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο αποκλεισμός από τις θέσεις εργασίας ή η εφαρμογή περιοριστικών μέτρων δείχνουν τις προθέσεις και το συντονισμό μίας παλαιάς και καθοδηγούμενης στάσης της κοινωνίας. Είναι βασικό να μη υπάρχουν ανισότητες και να μην δημιουργούνται νέες γιατί στη πραγματικότητα δεν αυξάνεται ο ανταγωνισμός αλλά καταστρέφεται ο ποιοτικός πλούτος που μπορεί να βγει μέσα από τη συνεργασία και την αλληλεπίδραση ανάμεσα στα δύο φύλλα. Η σπουδαιότητα αυτής της συνεργασίας και της ανταμοιβής στο ρόλο της γυναίκας αλλά και η δημιουργία της “δικής” ταυτότητας είναι αναγκαία καθώς συμβάλει με πολλούς τρόπους στη βελτίωση του τρόπου ζωής. Πρέπει λοιπόν να δίνονται ευκαιρίες σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως του φύλου οι ευκαιρίες για εξέλιξη και αναβάθμιση. Η απορρόφηση των υψηλών θέσεων εργασίας από τις γυναίκες στις επιχειρήσεις που το κάνουν έχει δείξει πως καταφέρνουν εξίσου σημαντικά να επιτυγχάνουν τους εταιρικούς στόχους και να αυξάνουν τις δραστηριότητες των επιχειρήσεων. Οι ευθύνες που έχουν μοιραστεί και στα δύο φύλα είναι εξίσου μεγάλες καθώς οι οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης πρέπει να μεγαλώνει και να παράγει.

Η ειδίκευση και αναπροσαρμογή στο ρόλο της γυναίκας μέσα στην αγορά εργασίας από όλες τις μορφές (εκπαίδευση, μισθός, εξέλιξη, υγεία, παροχές κτλ) είναι προνόμια που πρέπει να συνυπολογίζονται στα βασικά δικαιώματα των εργαζομένων. Μάλιστα, δεν είναι λίγες οι φορές που έχουν παρουσιαστεί μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας στις γυναίκες στην Ελλάδα καθώς αυτό έχει να κάνει και με τις αμφισβητήσεις που δέχονται. Τέλος, αν και μπορεί η Ελλάδα σαν χώρα

να προσπαθεί να αλλάξει αυτή την άνιση κατάσταση και να εφαρμόσει νέες προοπτικές ισότητας μέσα από νομοθεσίες και ιδεολογίες ανοίγοντας νέα κεφάλαια σχηματισμού θα μπορεί να διορθώσει τις συμπεριφορές αυτές. Η αντίληψη και η κουλτούρα μίας επιχείρησης θα πρέπει να στηρίζεται σε ίσες αποστάσεις και να ενισχύει τις διαπροσωπικές σχέσεις όλων των υπαλλήλων. Η αντιμετώπιση όλης αυτής της περίπλοκης κατάστασης έχει μειωθεί αισθητά λόγω της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και των μεθόδων που αναπτύχθηκαν μέσα από κατάλληλα εργαλεία. Η ασφάλεια που παρέχει η ΕΚΕ στους υπαλλήλους είναι η πιστοποίηση για το αύριο ότι γίνονται μικρά αλλά σταθερά βήματα που οδηγούν σε καλύτερα αποτελέσματα για τους ανθρώπους.

Η έρευνα έχει περιορισμούς ως προς τα δεδομένα καθώς στηρίχθηκε σε μία επιχείρηση για τη συλλογή δεδομένων και πιθανόν πολλά από τα αποτελέσματα να έχουν μία μορφή προκατάληψης. Η επιχείρηση δραστηριοποιείται στην Ελλάδα και παρότι είναι σε κλάδο της Τεχνολογίας που εξελίσσεται διαρκώς θα έπρεπε να υποστηρίζει δυναμικά τις αξίες της ΕΚΕ. Τα συμπεράσματα της έρευνας μπορεί να μην εφαρμόζονται σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να διαφέρουν σε σχέσεις με χώρες της Βόρειας Ευρώπης π.χ. Γερμανία. Θα ήταν χρήσιμο να μελετηθούν και άλλες αντίστοιχες περιπτώσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση στον ίδιο κλάδο και να καταγραφούν μελέτες που αφορούν το ίδιο αντικείμενο. Μπορούν να γίνουν έρευνες στο συγκεκριμένο θέμα που μπορούν να αλλάξουν σημαντικά τα εργασιακά δεδομένα και να επιφέρουν μία ‘‘νέα επανάσταση’’ στη πολιτική και κοινωνική ζωή ενός τόπου αφού αφορά κυρίως σε αντιλήψεις και στάσεις που οδήγησαν τόσα χρόνια τις χώρες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Βιβλία:

Becker G. (1971), *The economics of discrimination, 2nd edition*, University of Chicago Press, Chicago.

Bhattacharya, CB., Sen, S. & Korschun, D. (2011), *Leveraging Corporate Social Responsibility : The stakeholder route to business and social value*, Cambridge University Press, Cambridge.

Bloom, P. N., & Gundlach, G. T. (2001), *Handbook of Marketing and Society*, California: Sage Publications

Bloom, P.N. and Gundlach, G.T. (2001), *Handbook of Marketing and Society*, Sage, Thousand Oaks

Borjas, G. (2003), *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

Bowen, H. R. (1953), *Social responsibilities of the businessman*, Harper, New York.

Cornelissen, J. P. (2011), *Corporate communication: A guide to theory and practice* (3rd ed.), Sage, London.

Fauve-Chamoux, A. (2004), *Domestic Service and the Formation of European Identity: Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries*, Peter Lang Publishing Group, Bern,

Frederick, W.C., (1998), *Business and Society, Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*, New York: McGraw Hill, Publishing Company.

Freeman., R., (1984), *Strategic Management, a Stakeholder Approach*, MA Pitman, Marshall.

Friedman M., (1970), *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*, New York: London.

Hakim, C. (2016), *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*, 2nd Edition, Routledge, New York.

Heald M., (1970), *The social responsibilities of business: Company and community, 1900-1960*, Case Western Reserve University Press, Cleveland, OH.

Hennink, M. M., Hutter, I., and Bailey, A. (2020), *Qualitative research methods*, SAGE Publications Ltd, London.

Johnson H., (1971) *Business in Contemporary Society: Framework and Issues*, Wadsworth Publishing, Belmont.

Klepper, A. & Mackler, S., (1986), *Screening requests for corporate contributions*, Conference Board.

Kotler P. and Keller K., (2009), *Marketing Management*, Pearson Education Inc, New Delhi.

Kotler, Ph. & Lee N. (2009). *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Πώς να προσφέρετε το καλύτερο δυνατό στην εταιρεία σας και στο σκοπό της επιλογής σας : Βέλτιστες πρακτικές από τη Hewlett-Packard, την Ben & Jerry's και άλλες μεγάλες εταιρείες*, Economia Publishing, Αθήνα.

Krueger R. A. and Casey M. A., (2015), *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*, Thousands Oaks, California.

Lawrence A., Post J. and Weber J. (2005), *Business and Society: Stakeholders, Ethics, Public Policy*, McGraw-Hill: New York.

Olsen, W. (2012), *Data collection: Key debates and methods in social research*, SAGE Publications, London.

Weiss J.W., (2003), *Business Ethics: A Stakeholder and Issues Management Approach*, South: Western, Thomson Learning, Mason, OH.

Βαξεβανίδου Μ., 2011, *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*, Αθήνα.

Έξαρχος, Γ. και Νοτόπουλος, Π. (2013), *Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον Σύγχρονο Κόσμο και στον Πλάτωνα*, Αθήνα.

Θανόπουλος Γ.(2003), *Επιχειρηματική ηθική και δεοντολογία*, Interbooks, Αθήνα.

Περιοδικές εκδόσεις:

Blau D. and Kahn L. (2000), “Gender Differences in pay”, *National Bureau of Economic Research*, Working Paper No 7732.

Bosworth B., Burtless G. and Sahm C. (2005), The Trend in Lifetime Earnings Inequality and Its Impact on the Distribution of Retirement Income, *Center for Retirement Research at Boston College CRR*, Working Paper 2001-03.

Fafaliou, I., Lekakou, M., & Theotokas, I. (2006). Is the European shipping industry aware of

corporate social responsibility? The case of the Greek-owned short sea shipping companies.

Goldin C. and Katz L. (2007), Long-run changes in the U.S. wage structure: narrowing, widening, polarizing, *NBER Working Paper No 13568*.

Katsoulakos, P., Koutsodimou, M., Matraga, A., Williams, L., (2004), “A Historic Perspective of the CSR Movement”, *White Paper SFAID*.

Kavoura, A., & Sahinidis, A. G. (2015). Communicating corporate social responsibility activities in Greece in a period of a prolonged economic crisis. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 175, 496–502.

Korschun D., Bhattacharya C.B., and Sen S., (2009). “Using Corporate Social Responsibility to Strengthen Employee and Customer Relationships”, στο *AP - Asia-Pacific Advances in Consumer Research Volume 8*, eds. Sridhar Samu, Rajiv Vaidyanathan, and Dipankar Chakravarti, Duluth, MN : Association for Consumer Research, pp. 64-66.

Leonidas, P., Mary, G., Theofilos, P., & Amalia, T. (2012). Managers’ perceptions and opinions towards corporate social responsibility (CSR) in Greece. *Procedia Economics and Finance*, 1, 311–320.

Metaxas, T., & Tsavdaridou, M. (2012). Corporate Social Responsibility in Greece: A comparative analysis of the three major energy companies (case study).

Somerville, I. (2004), ‘Business ethics, public relations and corporate social responsibility’, στο *The Public Relations Handbook: Second Edition*, pp. 131-144.

Tanden N., (2014), “Women’s Changing Role in the Workplace: How Gender Demographics Should Inform Public Policy”, *Center for American Progress*, pp. 1-10.

Visser, W. (2009). “Corporate social responsibility in developing countries”, στο A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon, & D. S. Siegel, (eds.). *The Oxford handbook of corporate social responsibility*, Oxford University Press, New York.

Ιωακείμογλου, Η. «Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις τράπεζες», στο *Ινστιτούτο Εργασίας ΟΤΟΕ*, Αθήνα, 2009.

Καραμεσίνη, Μ.-Ιωακείμογλου, Η. (2003), «Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και Γυναικών», στο *ΚΕΘΙ, Ίση αμοιβή – προσοχή στο κενό: μελέτες και έρευνες*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, σελ. 15-93.

Μπαρδάνη Ρ., «ΕΚΕ και μικρομεσαίες επιχειρήσεις», στο *ΕΟΜμΕΧ με θέμα: «Συστήματα διαχείρισης στις ΜΜΕ: Εμπειρία και αποτελέσματα από την εφαρμογή τους»*, Δεκέμβριος 2004, σελ.1.

Επιστημονικά περιοδικά:

Asemah, E. S., Okpanachi, R. A. and Edegoh, L.O.N. (2013), “Business Advantages of Corporate Social Responsibility Practice: A Critical Review”, *New Media and Mass Communication*, 18, pp. 45-55.

Blau F. D. and Lawrence M. K. (2000), “Gender Differences in Pay”, *Journal of Economic Perspectives*, 14 (4), pp. 75-99.

Blau, F. D. and Kahn, L. M. (2007), “The gender pay gap: Have women gone as far as they can?”, *Academy of Management Perspectives* 21, pp. 7–23.

Carroll A.B. (1991), “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders”, *Business Horizon*, 34 (4), pp. 39-48.

Carroll, A. B. and Shabana K. M., (2010). “The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice”, *International journal of management reviews*, 12 (1), pp. 85-105.

Davis K. (1967), “Understanding the social responsibility puzzle: What does the businessman owe to society?”, *Business Horizon*, 10 (4) pp. 45-50.

Davis, K., (1960), “Can business afford to ignore social responsibilities?”, *California Management Review*, 2, pp. 70-76.

Dhaliwal, D. S., Radhakrishnan, S., Tsang, A. and Yang Y.G. (2012), “Nonfinancial disclosure and analyst forecast accuracy: international evidence on corporate social responsibility disclosure”, *The Accounting Review*, 87 (3), pp. 723-759.

Ditlev-Simonsen, C. D. (2010), “From corporate social responsibility awareness to action?”, *Social Responsibility Journal*, 6 (3), pp. 452–468.

Drucker, P. F. (1984), “The new meaning of corporate social responsibility”, *California Management Review*, 26, pp. 53-63.

Friedman, M. (1970), “The social responsibility of business is to increase its profits”, *New York Times Magazine*, 13, 32-33, pp. 122-124.

Gangl, M. and Ziefle, A. (2009), “Motherhood, labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States”, *Demography* 46, pp. 341–370.

Gangl, M., & Ziefle, A. (2009), “Motherhood, labor force behavior, and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States”, *Demography*, 46 (20), pp. 341-369.

Gill P. and Baillie J., (2018), “*Interviews and focus groups in qualitative research: an update for the digital age*”, *British dental journal*, 225 (7), pp. 668-672.

Gill P., Stewart K., Treasure E. and Chadwick B., (2008), “Methods of data collection in qualitative research: interviews and focus groups”, *Dental Journal*, 204, pp. 291-295.

Glavopoulos, E., Bersimis, S., Georgakellos, D., Sfakianakis, M., (2014), “Investigating the factors affecting companies’ attitudes towards CSR and CER during the fiscal crisis in Greece”, *Journal of Environmental Planning and Management*, Vol. 57, No 11, 1612-1641. Goldin C. and Lawrence F. K., (2007), “Long-Run Changes in the Wage Structure: Narrowing, Widening, Polarizing”, *Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program, The Brookings Institution*, 38 (2), pp. 135-168.

Grosser, K., & Moon, J. (2005). The role of corporate social responsibility in gender mainstreaming. *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), 532–554.

Hamilton, A. B., & Finley, E. P. (2020), “Qualitative methods in implementation research: An introduction”, *Psychiatry Research*, 283, pp. 112629.

Harrison, K. and Ogden, C.A. (2020), ‘Knit “n” natter’: a feminist methodological assessment of using creative ‘women’s work’ in focus groups, *Qualitative Research*, 1(1), pp. 1–17.

Hawn O. and Ioannou I., (2016), “Mind the gap: The interplay between external and internal actions in the case of corporate social responsibility”, *Strategic Management Journal* 37 (13), pp. 2569-2588.

Hersch J., and Stratton L S., (2000), “Household Specialization and the Male Marriage Wage Premium”, *Industrial and Labor Relations Review*, 54 (1), pp. 78-94.

Hultin M. and Szulkin R. (1999), “Wages and Unequal Access to Organizational Power: Empirical Test of Gender Discrimination”, *Administrative Science Quarterly*, 44, pp. 35-51.

Jenkins K., (2014), “Women, mining and development: An emerging research agenda”, *The Extractive Industries and Society*, 1 (2), pp. 329-339.

- Jones, T. M., (1980), “Corporate social responsibility revisited, redefined”, *California Management Review*, 22 (3), pp.59-67.
- Lantos, G. P., (2001), “The boundaries of strategic corporate social responsibility”, *Journal of Consumer Marketing*, 18 (7), pp. 595-632.
- Levitt, T. (1958), “The dangers of social responsibility”, *Harvard Business Review*, 36, pp. 41–50.
- Maasoumi E., Millimet D. and Sarkar D. (2009), “Who Benefits from Marriage?”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 71 (1), pp. 2-18.
- Mäkinen, J. & Kourula, A., (2012), “Pluralism in political corporate social responsibility”, *Business Ethics Quarterly*, 22 (4), pp.649-678.
- Min-Dong P. L., (2008), “A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead”, *International Journal of Management Review*, 10 (1), pp. 53-73.
- Morgan, D.L. (2010), Reconsidering the role of interaction in analyzing and reporting focus groups. *Qualitative Health Research* 20 (5), 718-722.
- Olson, J. E. (2012), “Human capital models and the gender pay gap”, *Sex Roles*, 68, pp. 186-197.
- Pole, K. (2007), “Mixed Methods Designs: A Review of Strategies for Blending Quantitative and Qualitative Methodologies”, *Mid-Western Educational Researcher*, 20 (4), pp. 35-38.
- Porter, M. E. and Kramer, M. R. (2002), “The competitive advantage of corporate philanthropy”, *Harvard business review*, 80 (12), pp. 56-68.
- Rosenthal, M.M. (2016). Qualitative research methods: Why, when, and how to conduct interviews and focus groups in pharmacy research. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 8, 509-516.
- Rupp, D.E. and Mallory, D.B. (2015), Corporate social responsibility: psychological, person-centric, and progressing. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2 (1), pp. 211-236.
- Sanz de Acedo Lizarraga, M., Sanz de Acedo Baquedano M. T. et Cardelle-Elawa, M. (2007), “Factors that affect decision making: Gender and age differences”, *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7 (3), pp. 381–391.

Scherer A. G. and Palazzo G. (2011), “The New Political Role of Business in a Globalized World: A Review of a New Perspective on CSR and its Implications for the Firm, Governance, and Democracy”, *Journal of Management Studies*, 48 (4), pp. 899-931.

Setó - Pamies, D. (2015), “The relationship between women directors and corporate social responsibility”, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22 (6), pp. 334–345.

Silverman, D. (2021), “Collecting qualitative data during a pandemic”, *Communication and Medicine*, 17 (1), pp. 76–84.

Skouloudis A., Evangelinos K., Nikolaou I., and Filho W. L., (2011), “An overview of corporate social responsibility in Greece: perceptions, developments and barriers to overcome”, *Business Ethics: A European Review*, 20, pp. 205-226.

Smithson J., (2010), “Using and analysing focus groups: Limitations and possibilities”, *International Journal of Social Research Methodology: Theory and practice*, 3 (2), pp. 103-119.

Stratton, L. S. (2002), “Examining the wage differential for married and cohabitating men”, *Economic Inquiry*, 40, pp: 199–212.

Terjesen S., Sealy R. and Singh V., (2009), “Women directors on corporate boards: A review and research agenda Corporate Governance”, *An International Review*, 17 (3) (2009), pp. 320-337

Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011), “Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass”, *Journal of Business Ethics*, 102 (2), pp. 299–317

Tortorella G. L., Viana S. and Fettermann D., (2015), “Learning cycles and focus groups”, *The Learning Organization*, 22 (4), pp. 229 - 240.

Van Hoey, S., Seuntjens, P., van der Kwast, J., & Nopens, I. (2014), “A qualitative model structure sensitivity analysis method to support model selection”, *Journal of Hydrology*, 519, pp. 3426–3435.

Waldfogel, J. (1997), “The Effect of Children on Women's Wages”, *American Sociological Review*, 62 (2), pp. 209-217.

Wang, H., Tong, L., Takeuchi, R., and George, G. (2016), “Corporate Social Responsibility: an overview and new research directions”, *Academy of Management Journal*, 59 (2), pp. 534-544

Ηρακλέους, Λ. (2004), “Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη”, *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 1-4, σελ. 46-52.

Μητράκος Θ. (2004), «Εκπαίδευση και οικονομικές ανισότητες, Τράπεζα της Ελλάδος», *Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών, Οικονομικό Δελτίο* 23, σελ. 33- 55.

Πηγές από το διαδίκτυο:

Committee for Economic Development, 1971, Ανακτήθηκε στις 30/05/2022, https://www.ced.org/pdf/Social_Responsibilities_of_Business_Corporations.pdf

Equinet (2017), 2017 Report on Equality between Women and Men in the EU. Ανακτήθηκε στις 30/05/2022, από <http://www.equineteurope.org/2017-Report-onequality-between-women-and-men-in-the-EU>

Gender pay gap levels vary significantly across EU, (2021), Ανακτήθηκε στις 30/05/2022 από https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

Gender pay gap statistics, (2021), Ανακτήθηκε στις 30/05/2022 από https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Social responsibilities of business corporations. New York, Ανακτήθηκε στις 30/05/2022, από https://www.ced.org/pdf/Social_Responsibilities_of_Business_Corporations.pdf

The Guardian (2017), Gender pay gap means women ‘working for free from now until 2017). Ανακτήθηκε στις 30/05/2022, από <https://www.theguardian.com/society/2016/nov/10/women-working-for-free-until2017-equal-pay-gender-pay-gap-fawcett-society>

Thomson, S. (2016), The simple reason for the gender pay gap: work done by women is still valued less. Ανακτήθηκε στις 30/05/2022, από: <https://www.weforum.org/agenda/2016/04/the-simple-reason-for-the-gender-paygap-work-done-by-women-is-still-valued-less/>

Tsoutsoura, M. (2004), *Corporate social responsibility and financial performance*. Berkeley, Calif: Center for Responsible Business, Ανακτήθηκε στις 30/05/2022, από <http://repositories.cdlib.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=crb>

Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε Επιχειρήσεις, 2020 Ανακτήθηκε στις 30/05/2022, από https://dir.icap.gr/mailimages/PressReleases/2020/EKE_Study_2020.pdf

Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Ανακτήθηκε στις 30/05/2022 από <https://csrhellas.org/>

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. 50+ καλές πρακτικές, Ανακτήθηκε στις 30/05/2022, από https://csrhellas.org/wp-content/uploads/2020/08/%CE%95%CE%9A%CE%95_50%CE%9A%CE%91%CE%9B%CE%95%CE%A3_%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%9A%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%95%CE%A3.pdf.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2014), Καταπολέμηση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ανακτήθηκε στις 30/05/2022, από http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_el.pdf

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη στην Ελλάδα το 2020 – Θα μπορούσε να είναι καλύτερη, λέει έρευνα, (2021), Ανακτήθηκε στις 30/05/2022 από <https://www.zarpanews.gr/i-etairiki-koinoniki-eythyni-stin-ellada-to-2020-tha-mporoyse-na-einai-kalyteri-leei-ereyna>

Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, Ανακτήθηκε στις 30/05/2022 από https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:equal_treatment

Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2000/C 364/01), (2000), Ανακτήθηκε στις 30/05/2022 από https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf

Οι δράσεις Κοινωνικής Ευθύνης των Εταιρειών, συντελούν σε μεγάλο βαθμό στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κρίσης του COVID-19, αλλά παραμένουν σε μέτρια επίπεδα εφαρμογής, (2020) Ανακτήθηκε στις 30/05/2022, από <https://www.icapcrif.com/%CF%83%CE%B5%CE%BC%CE%AD%CF%84%CF%81%CE%B9%CE%B1-%CE%B5%CF%80%CE%AF%CF%80%CE%B5%CE%B4%CE%B1%CE%BF%CE%B2%CE%B1%CE%B8%CE%BC%CF%8C%CF%82%CE%B5%CF%86%CE%B1%CF%81%CE%BC%CE%BF%CE%B3%CE%AE%CF%82-%CF%84/>

Πράσινη Βίβλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, (2001), Ανακτήθηκε στις 30/05/2022, Από [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_el.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_el.pdf)

Σύνταγμα Ελλάδος, Άρθρο 4, Ανακτήθηκε στις 30/05/2022 από <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-4/>

Σύνταγμα Ελλάδος, Άρθρο 116, Ανακτήθηκε στις 30/05/2022 από <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-120>

Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται; (2020) Ανακτήθηκε στις 30/05/2022 από

<https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200109STO69925/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai>

Τομείς επιδόσεων CR Index, Ανακτήθηκε στις 30/05/202, από <http://www.cri.org.gr/Contents.aspx?CatId=29>

Η “ελληνική” ΕΚΕ (2006), Ανακτήθηκε στις 30/05/202, από <https://www.euro2day.gr/-/article-folder-item/103716/h-ellhnikh-eke.html>

Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων, (2005), Ανακτήθηκε στις 30/05/202, από https://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/SEV_Xarta_dikaiomaton1.pdf

Σημειώσεις μαθημάτων ΤΕΙ / Πανεπιστήμιου:

Κουμπαρέλης, Α., *Σημειώσεις για το μάθημα Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Corporate Social Responsibility)*, Εφαρμογών Τμ. Δημοσίων Σχέσεων & Επικοινωνίας ΑΤΕΙ Ιονίων Νήσων – Αργοστόλι (<https://slideplayer.gr/slide/11164780/>)