

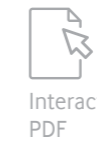


BREAKING THE GLASS CEILING

ΜΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ
ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΩΝ
ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ



Interactive
PDF



Περιεχόμενα



Εξωτερικός
Σύνδεσμος



Προηγούμενη
Σελίδα



Επόμενη
Σελίδα

Κεφάλαιο 1: Έρευνα Πηγών

- A. Συμμετοχή στην αγορά εργασίας
 - i. Απασχόληση και Ανεργία
 - ii. Αυτοαπασχόληση και Επιχειρηματικότητα
- B. Εκπροσώπηση στην Πολιτική
 - i. Αριθμός Γυναικών Βουλευτών
 - ii. Αριθμός Γυναικών Μελών του Υπουργικού Συμβουλίου
 - iii. Αριθμός Γυναικών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (Δήμαρχοι και Περιφερειάρχες)
- Γ. Εκπροσώπηση σε Θέσεις Ευθύνης των Επιχειρήσεων
- Δ. Ισότητα στις Αμοιβές
- E. Επαγγελματικός Διαχωρισμός με βάση το Φύλο
- Z. Συμμετοχή σε Πεδία STEM στην Απασχόληση και την Εκπαίδευση
- H. Πρόσβαση στην Τεχνολογία/ Ψηφιακές Δεξιότητες
- Θ. Πρόσβαση στην Εκπαίδευση
- I. Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία
- K. Αιτίες της Έμφυλης Ανισότητας στην Εργασία

Κεφάλαιο 2: Απόψεις & Στάσεις

- A. Η πλευρά των Γυναικών
 - i. Έμφυλες Διακρίσεις
 - ii. Μισθολογικό Χάσμα
 - iii. Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής
 - iv. Δεξιότητες, Εκπαίδευση και Ανάπτυξη
 - v. Ο Ρόλος των «Σημαντικών Άλλων»
 - vi. Βία και Παρενόχληση στην Εργασία
 - vii. Εφαρμογή και Αποτελεσματικότητα Πολιτικών για την Επαγγελματική Ενδυνάμωση των Γυναικών
 - viii. Γυναίκες και Τεχνολογία, Ευκαιρίες και Προκλήσεις
 - ix. Κοινωνικά Στερεότυπα περί Φύλου
 - x. Συμπεράσματα Έρευνας Γυναικών
- B. Η Πλευρά των Επιχειρήσεων
 - i. Έμφυλες Διακρίσεις σε Εργασιακά Περιβάλλοντα
 - ii. Μισθολογικό Χάσμα
 - iii. Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής
 - iv. Δεξιότητες, Εκπαίδευση και Ανάπτυξη
 - v. Ο Ρόλος των «Σημαντικών Άλλων»
 - vi. Βία και Παρενόχληση στην Εργασία
 - vii. Εφαρμογή και Αποτελεσματικότητα Πολιτικών για την Επαγγελματική Ενδυνάμωση των Γυναικών
 - viii. Γυναίκες και Τεχνολογία, Ευκαιρίες και Προκλήσεις
 - ix. Κοινωνικά Στερεότυπα περί Φύλου
- Γ. Σημεία Σύγκλισης και Απόκλισης μεταξύ Γυναικών και Επιχειρήσεων

Κεφάλαιο 3: Συμπεράσματα & Προτάσεις

- A. Προτάσεις για Εταιρικές Πρακτικές
- B. Προτάσεις για Παρεμβάσεις από την Πλευρά της Πολιτείας
- Γ. Το Έργο της Vodafone

Κεφάλαιο 4: Καλές Πρακτικές στην Αγορά Εργασίας

- A. Όταν οι Πολιτικές Συμφιλίωσης Επαγγελματικής / Ιδιωτικής Ζωής αφορούν στο σύνολο των Εργαζομένων
- B. Η Ενίσχυση της Διαφορετικότητας σε Χώρους όπου οι Γυναίκες είναι ακόμα λιγότερες
- Γ. Πως Ενθαρρύνεται και Διευκολύνεται η Επιστροφή στην Εργασία μετά από την Γονική Άδεια
- Δ. Εμπιστοσύνη και Αυτονομία για Μεγαλύτερη Ισορροπία
- E. Δέσμευση, Επένδυση, Λογοδοσία και Εξωστρέφεια
- Z. Ένας Κύκλος Προσλήψεων μπορεί να κάνει τη Διαφορά στο Δημόσιο
- H. Η Ενεργός Εμπλοκή Διοίκησης και Εργαζομένων φέρνει Σημαντικά Αποτελέσματα
- Θ. Μια Δομή-Πρότυπο που Έγινε Βιβλίο
- I. Η Ευθύνη του Δημοσίου Τομέα για την Επίτευξη της Ισότητας στην Εργασία
- K. Εμπλοκή των Προμηθευτών = Γεωμετρική Πρόοδος

Παράρτημα



Στην έκθεση αυτή, με τίτλο “Breaking the glass ceiling”, παρουσιάζονται τα ευρήματα έρευνας που διενεργήθηκε κατά την περίοδο Μαΐου-Σεπτεμβρίου 2019, από το Alba Graduate Business School, The American College of Greece, και τον Οργανισμό για την Επαγγελματική Ενδυνάμωση των Γυναικών Women on Top, με την υποστήριξη της Vodafone, σχετικά με τους παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών και στην κυριαρχία ή μη των αρχών της έμφυλης ισότητας (ίση συμμετοχή, εκπροσώπηση και μεταχείριση) στο ελληνικό επιχειρηματικό περιβάλλον και σε άλλες πτυχές της δημόσιας ζωής.

Η Vodafone ανέλαβε την πρωτοβουλία για την εκπόνηση αυτής της έρευνας, στο πλαίσιο της δέσμευσής της στη δημιουργία μιας ψηφιακής κοινωνίας ίσων ευκαιριών. Διαχρονικά, η εταιρεία επενδύει σε εταιρικές πολιτικές και πρωτοβουλίες για την ενδυνάμωση των γυναικών σε όλους τους ρόλους της ζωής τους, την επαγγελματική εξέλιξη και την ανάληψη ηγετικών θέσεων, τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την καλλιέργεια ψηφιακών δεξιοτήτων και τον προσανατολισμό των γυναικών σε επαγγέλματα STEM και την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, ενώ παράλληλα υποστηρίζει το έργο μη κερδοσκοπικών οργανισμών με επίκεντρο τις γυναίκες. Το επόμενο βήμα και ο στόχος αυτής της έρευνας είναι η σε βάθος μελέτη των ισχυουσών συνθηκών για τις γυναίκες στον επαγγελματικό στίβο στην Ελλάδα, ώστε, μέσω των ευρημάτων, να ανοίξει ο διάλογος για την έμφυλη ανισότητα στο χώρο εργασίας και να δομηθούν οι κατάλληλες προτάσεις και υποδομές για να «σπάσει» η γυάλινη οροφή για τις γυναίκες. Η έρευνα δομήθηκε πάνω σε τέσσερα διακριτά κεφάλαια, με τη χρήση τριών ερευνητικών εργαλείων: την έρευνα πηγών, τη συλλογή δηλαδή και παρουσίαση στοιχείων από ήδη υπάρχουσες πηγές, την ποσοτική έρευνα μέσω ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων και την ποιοτική έρευνα μέσω focus groups.

Τα ευρήματα και τα συμπεράσματα της ερευνητικής ομάδας παρουσιάστηκαν με συνεκτικό, περιεκτικό και εύληπτο τρόπο, με στόχο να μελετηθούν από όσο το δυνατόν περισσότερα άτομα, άνδρες και γυναίκες, που ενεργούν και αποφασίζουν για το οικοσύστημα στο οποίο αναφερόμαστε. Παράλληλος στόχος είναι τα ευρήματα αυτά, να λειτουργήσουν ως έναυσμα και πηγή γνώσης για τα βήματα που πρέπει να γίνουν, προκειμένου να επιτευχθεί, στο μέγιστο δυνατό βαθμό, το όραμα της έμφυλης ισότητας σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής της χώρας.

ΕΡΕΥΝΑ ΠΗΓΩΝ



Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο της έρευνας, το οποίο επιμελήθηκε ο Οργανισμός για την Επαγγελματική Ενδυνάμωση των Γυναικών Women on Top, αναζητήσαμε τους δείκτες εκείνους που μπορούν να μας δώσουν, σαν φωτογραφικό στιγμιότυπο, μια πρώτη αποτύπωση της κατάστασης ως προς την εκπροσώπηση των γυναικών στη δημόσια ζωή της Ελλάδας.

Αξιοποιήσαμε στοιχεία που σχετίζονται με τη θέση των γυναικών στην πολιτική, στις θέσεις ευθύνης των επιχειρήσεων, στην εκπαίδευση και στο χώρο της τεχνολογίας, ποσοστά που μας δίνουν μια εικόνα για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, τη σεξουαλική παρενόχληση και τον επαγγελματικό διαχωρισμό λόγω φύλου, καθώς και δεδομένα που εξηγούν την ίδια την ύπαρξη ανισοτήτων σε όλους τους παραπάνω τομείς. Τα συνολικά συμπεράσματα του κεφαλαίου αυτού καταδεικνύουν πόσο διάχυτη είναι, έστω σε αριθμούς, η έμφυλη ανισότητα στη δημόσια ζωή της χώρας μας.

ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Στα κεφάλαια 2 & 3 που επιμελήθηκε το Alba Graduate Business School, The American College of Greece, παρουσιάζονται τα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα, που συλλέχθηκαν από δύο ομάδες πληθυσμού: γυναίκες και εκπροσώπους επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά. Η έρευνα αναπτύχθηκε στη βάση των παρακάτω αξόνων που σχετίζονται με την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών, σύμφωνα και με τη διεθνή βιβλιογραφία:

- Υπαρξη έμφυλων διακρίσεων σε εργασιακά περιβάλλοντα
- Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Δεξιότητες, εκπαίδευση και ανάπτυξη
- Βία και παρενόχληση στην εργασία
- Κοινωνικά στερεότυπα περί φύλου



Αναγνωρίζεται η έλλειψη δομών και δικτύων υποστήριξης των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων επαρκών προγραμμάτων καθοδήγησης (mentoring). Η πρόσβαση σε θεσμοθετημένα ή μη δίκτυα γυναικών εντός και εκτός της επιχείρησης είναι περιορισμένη, ενώ εντύπωση προκαλεί πως **ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών δεν έχουν εδραιωμένα δίκτυα υποστήριξης στην προσωπική τους ζωή** (π.χ. σύντροφος, γονείς, φίλοι κ.λπ).

Σε ό,τι αφορά τη σχέση των γυναικών με την τεχνολογία, δεν αμφισβητείται η ικανότητα των γυναικών να ανταποκριθούν σε επαγγέλματα STEM (Επιστήμης, Τεχνολογίας, Μηχανικής & Μαθηματικών) ή να αποδώσουν σε ρόλους που απαιτούν ψηφιακές δεξιότητες. Αναγνωρίζεται, ωστόσο, πως οι γυναίκες αποθαρρύνονται να επιλέξουν αυτές τις κατευθύνσεις. Σε καλά επίπεδα καταγράφονται η πρόσβαση, εξοικείωση και χρήση τεχνολογικών εφαρμογών μεταξύ των γυναικών. Βέβαια, υπάρχει σημαντικό περιθώριο για αύξηση της συχνότητας χρήσης τέτοιων εφαρμογών για επαγγελματικούς και εκπαιδευτικούς σκοπούς.



Τέλος, με βάση τα ευρήματα της έρευνας, αμφισβητούνται κοινωνικά στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες και τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και ο αντιλαμβανόμενος ως ανασταλτικός ρόλος της μητρότητας για την επαγγελματική εξέλιξη μιας γυναίκας. Τόσο οι ίδιες οι γυναίκες, όσο και οι επιχειρήσεις θεωρούν πως οι γυναίκες είναι απόλυτα ικανές να επιτύχουν επαγγελματικά όποιον στόχο θέσουν και εξίσου ικανές με τους άνδρες να διακριθούν στον επαγγελματικό στίβο, ανεξάρτητα από τις συνθήκες της προσωπικής τους ζωής.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

Με βάση τα ευρήματα της ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας, αλλά και τα στοιχεία που παρέχει απλόχερα η διεθνής βιβλιογραφία, το Women On Top συνέθεσε ορισμένα χρήσιμα συμπεράσματα σε σχέση με τα βήματα που καλούμαστε, ως κοινωνία, ως επιχειρηματικό οικοσύστημα και ως Πολιτεία, να υλοποιήσουμε προκειμένου να αντιμετωπίσουμε τις αιτίες του προβλήματος και να περιορίσουμε, όσο το δυνατόν περισσότερο, τις συνέπειές του. Οι προτάσεις αυτές συνοδεύονται από ενδεικτικά παραδείγματα καλών πρακτικών που έχουν υλοποιηθεί από επιχειρήσεις και κράτη του εξωτερικού, με ικανοποιητικά αποτελέσματα, για την ενίσχυση των δεικτών που σχετίζονται με την έμφυλη ισότητα στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας.

Κλείνουμε την εισαγωγή αυτή με την ελπίδα το έργο αυτό να αποτελέσει έμπνευση και αφορμή για ακόμα περισσότερες ερευνητικές προσπάθειες, αλλά και για την ανάληψη συγκεκριμένων πρωτοβουλιών που θα έχουν, μεσοπρόθεσμα, σημαντικό αντίκτυπο στο ζήτημα της έμφυλης ανισότητας στην Ελλάδα.



ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ

Στόχος της συγκεκριμένης ενότητας της έρευνας ήταν να γίνει μία επισκόπηση των, αριθμητικών κυρίως, στοιχείων που υπάρχουν διαθέσιμα σε σχέση με τη συμμετοχή, εκπροσώπηση και μεταχείριση των γυναικών, σε όσο το δυνατόν περισσότερους τομείς της δημόσιας ζωής στη χώρα μας, η οποία κατατάσσεται, τα τελευταία χρόνια, σταθερά στην τελευταία θέση του Ευρωπαϊκού Δείκτη για την Ισότητα των Φύλων, με μέσο όρο βαθμολογίας 51,2/100, σε αντιδιαστολή προς τον ευρωπαϊκό μέσο όρο του 67,4/100. Συγκεκριμένα, επιλέξαμε να διερευνήσουμε τι ακριβώς συμβαίνει στην Ελλάδα σε σχέση με τους ακόλουθους άξονες:

1. Συμμετοχή στην αγορά εργασίας
2. Εκπροσώπηση στην πολιτική
3. Εκπροσώπηση σε θέσεις ευθύνης των επιχειρήσεων
4. Ισότητα στις αμοιβές
5. Επαγγελματικός διαχωρισμός με βάση το φύλο
6. Συμμετοχή σε πεδία STEM στην απασχόληση και την εκπαίδευση
7. Πρόσβαση στην τεχνολογία/ ψηφιακές δεξιότητες
8. Πρόσβαση στην εκπαίδευση
9. Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία
10. Αιτίες της έμφυλης ανισότητας στην εργασία



Για την ανεύρεση και διασταύρωση των στοιχείων, επιλέξαμε πρωτίστως ως πηγές τις έρευνες θεσμικών φορέων (ελληνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών) και καταβάλαμε κάθε δυνατή προσπάθεια για να εντοπίσουμε δεδομένα, επικαιροποιημένα και επικεντρωμένα στην ελληνική πραγματικότητα. Στις περιπτώσεις που αυτό δεν στάθηκε δυνατό, επιλέξαμε να παρουσιάσουμε τα πιο πρόσφατα στοιχεία ή/και εκείνα που προσεγγίζουν όσο το δυνατόν περισσότερο τις συνθήκες στη χώρα μας. Σε συγκεκριμένους τομείς, όπως αυτός των αδειών πατρότητας, του επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, γίνεται σαφές -με σχεδόν οδυνηρό τρόπο- ότι οι έρευνες που έχουμε στη διάθεσή μας είναι εξαιρετικά περιορισμένες και ότι η έλλειψη αυτή λειτουργεί ανασταλτικά για τις προσπάθειες αντιμετώπισης των αντίστοιχων φαινομένων.

Μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιδίωξή μας θα ήταν αυτή η βάση δεδομένων να επικαιροποιείται τακτικά, με βάση τα νεότερα στοιχεία που προκύπτουν, τόσο σε αυτούς τους 10 όσο και σε επιπλέον άξονες, και να είναι ανοιχτή και διαθέσιμη στο κοινό, έτσι ώστε να δίνει μια πρώτη εισαγωγική εικόνα για το θέμα των έμφυλων ανισοτήτων στη δημόσια ζωή της Ελλάδας, σε όποιον και όποια την αναζητήσει.

A.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα ποσοστά απασχόλησης, ανεργίας και αυτοαπασχόλησης/ επιχειρηματικότητας των γυναικών αποτελούν έναν από τους πρώτους δείκτες για την κατανόηση του πεδίου της έμφυλης ισότητας στον δημόσιο χώρο, σε οποιαδήποτε περιοχή ή κοινωνία. Στην Ελλάδα, οι αντίστοιχοι δείκτες εμφανίζονται συνολικά χαμηλοί, με εξαίρεση την επιχειρηματική δραστηριότητα που ξεφεύγει από την τάση αυτή, κυρίως λόγω της ύπαρξης πολυάριθμων οικογενειακών μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων σε όλη τη χώρα.

I.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το 3^ο τρίμηνο του 2019, το συνολικό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι 44,6% και των ανδρών 60,3%.

44,6%

Γυναίκες

60,3%

Άνδρες

Ποσοστό απασχόλησης
στην Ελλάδα



II.

ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Στην Ελλάδα, το ποσοστό αυτοαπασχόλησης των γυναικών σε σχήματα που απασχολούν προσωπικό είναι 4,6%, ενώ των ανδρών είναι 8,9%. Αντίστοιχα, το ποσοστό αυτοαπασχόλησης των γυναικών που δεν απασχολούν προσωπικό είναι 17,8%, ενώ των ανδρών είναι 25,5%.

Οι δείκτες υπολογίζονται κατά φύλο, ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης.

Φαίνεται πως η οικογενειακή κατάσταση των ατόμων επηρεάζει σημαντικά τους δείκτες αυτούς. Όσο περισσότερα τα παιδιά τους, τόσο μεγαλύτερη η διαφορά μεταξύ του ποσοστού απασχόλησης γυναικών και ανδρών. Τα στοιχεία για την Ελλάδα, το 2017, δείχνουν πως το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών χωρίς παιδιά ήταν 44,1%, ενώ για τους άνδρες ήταν 66,1%. Για άτομα με ένα παιδί, τα ποσοστά ήταν υψηλότερα και έφτασαν το 53,4% για τις γυναίκες και το 77% για τους άνδρες. Για τις γυναίκες με δύο παιδιά, το ποσοστό αυξήθηκε στο 57,7%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ανήλθε στο 87%. Για άτομα με τρία ή περισσότερα παιδιά, τα ποσοστά απασχόλησης ήταν χαμηλότερα και έφτασαν το 50,7% για τις γυναίκες, σε σύγκριση με 82,9% για τους άνδρες.

Παράλληλα, στην ΕΕ το 2017, το 32% των απασχολούμενων γυναικών εργαζόταν με μερική απασχόληση, συγκριτικά με το 9% των ανδρών. Στην Ελλάδα, τα ποσοστά αυτά διαμορφώνονται στο 14,1% για τις γυναίκες και 6,6% για τους άνδρες.

Αντίστοιχα, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο (24%) από αυτό των ανδρών (15,4%).

24%
Γυναίκες
15,4%
Άνδρες

Ποσοστό ανεργίας
στην Ελλάδα

 ΠΗΓΕΣ

ΕΛΣΤΑΤ, 3ο τρίμηνο 2019,
[Πίνακας 1. Κατάσταση απασχόλησης κατά φύλο, ηλικία, περιφέρεια, επίπεδο εκπαίδευσης και υπηκοότητα](#)

Ποσοστά απασχόλησης ενεργού πληθυσμού 2017, ΕΛΣΤΑΤ

 ΠΗΓΕΣ

[Self-employed with employees, OECD, 2017 or latest available](#)

[Self-employed without employees, OECD, 2017 or latest available](#)

B.

ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Ο αριθμός των εκλεγμένων γυναικών στην ελληνική πολιτική σκηνή είναι από τους χαμηλότερους ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ.

Η τάση αυτή παρουσιάζει αυξομειώσεις τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας, χωρίς ωστόσο να σημειώνεται κάποια σημαντική και διατηρήσιμη πρόοδος σε κάποιον από τους κυριότερους δείκτες. Όπως θα δούμε και στη συνέχεια, η χαμηλή αυτή εκπροσώπηση έχει σοβαρές επιπτώσεις όχι μόνο στον σχεδιασμό και την προώθηση πολιτικών με γνώμονα την έμφυλη ισότητα, αλλά και στην παρουσία και επίδραση θετικών γυναικείων προτύπων για τις νεότερες γενιές.

I.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΒΟΥΛΕΥΤΩΝ

Από το 2000, ο αριθμός των εκλεγμένων γυναικών στο Ελληνικό Κοινοβούλιο αυξάνεται σημαντικά σε σχέση με το παρελθόν. Ειδικότερα, τριάντα μία (31) γυναίκες εξελέγησαν στις εκλογές του 2000, τριάντα εννέα (39) το 2004 και σαράντα οχτώ (48) το 2007.



Το 2008, με το άρθρο 3 του Ν.3636/2008 καθιερώθηκε για πρώτη φορά η ποσοστωση, σύμφωνα με την οποία ο αριθμός των υποψηφίων από κάθε φύλο στους συνδυασμούς των κομμάτων πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον ίσο με το 1/3 του συνολικού αριθμού των υποψηφίων στο σύνολο της επικράτειας.

Η εφαρμογή του μέτρου της ποσοστωσης είχε -πιθανώς- ως αποτέλεσμα να εκλεγούν πενήντα δύο (52) γυναίκες το 2009.

Μετά τις εθνικές εκλογές της 17ης Ιουνίου 2012, εξήντα τρεις (63) γυναίκες εξελέγησαν στο Κοινοβούλιο. Στη συνέχεια, τον Απρίλιο του 2013, μία ακόμη γυναίκα προστέθηκε στο σύνολο των γυναικών του Εθνικού Κοινοβουλίου. Επιπλέον, μετά τις αποχωρήσεις που σημειώθηκαν στο πλαίσιο των Αυτοδιοικητικών Εκλογών του Μαΐου του 2014 και την είσοδο νέων βουλευτών, τριών αντίστοιχα, ο αριθμός των γυναικών στο Ελληνικό Κοινοβούλιο αυξήθηκε στις εξήντα έξι (66).

Μετά τις εκλογές της 26ης Ιανουαρίου 2015, ο αριθμός των εκλεγμένων γυναικών στο Εθνικό Κοινοβούλιο αυξήθηκε κατά 2,3% σε σχέση με τις εκλογές του Ιουνίου του 2012, καθώς εξελέγησαν επτά (7) γυναίκες περισσότερες (70 συνολικά). Ειδικότερα, κατά την εν λόγω Κοινοβουλευτική περίοδο το ποσοστό των εκλεγμένων γυναικών στο Εθνικό Κοινοβούλιο ανήλθε στο 23,3% και αποτελεί το υψηλότερο ποσοστό που έχει σημειωθεί στη χώρα μας, επικυρώνοντας τη συνεχή -έως τότε- αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική.

Μετά τις εκλογές του Σεπτεμβρίου 2015, στο Εθνικό Κοινοβούλιο εκλέγονται πενήντα έξι (56) γυναίκες, δηλαδή δεκατέσσερις (14) λιγότερες σε σχέση με εκείνες που είχαν εκλεγεί -με σταυρό προτίμησης- τον Ιανουάριο της ίδιας χρονιάς.

Μετά τις εκλογές του Ιουλίου 2019, στο Εθνικό Κοινοβούλιο εκλέγονται εξήντα πέντε (65) γυναίκες.

65 | Γυναίκες εξελέγησαν το 2019
στο Εθνικό Κοινοβούλιο

 ΠΗΓΕΣ

[Έκθεση Women in politics in the EU - State of play, European Parliament](#)

[Έκθεση «Κατά Φύλο Παρουσίαση των Υποψηφιοτήτων και των Αποτελεσμάτων των Βουλευτικών Εκλογών του Σεπτεμβρίου 2015»](#)

[Ιστοσελίδα Βουλής των Ελλήνων](#)

II.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Κυβέρνηση 2015

Σε σύνολο 41 μελών του Υπουργικού Συμβουλίου, η κυβέρνηση αμέσως μετά τις εκλογές του 2015 περιλάμβανε 6 γυναίκες και συγκεκριμένα:

0 γυναίκες υπουργούς
2 αναπληρώτριες υπουργούς
4 γυναίκες υφυπουργούς

Κυβέρνηση μετά τον ανασχηματισμό του 2018

Σε σύνολο 53 μελών του Υπουργικού Συμβουλίου, η κυβέρνηση αμέσως πριν τις εκλογές του Ιουλίου περιλάμβανε:

6 γυναίκες Υπουργούς
1 αναπληρώτρια Υπουργό
7 γυναίκες Υφυπουργούς

Κυβέρνηση πριν από τις εκλογές του 2019

Σε σύνολο 53 μελών του Υπουργικού Συμβουλίου, η κυβέρνηση αμέσως πριν τις εκλογές του Ιουλίου 2019 περιλάμβανε:

Συνολικά:
5 γυναίκες Υπουργούς (22,7%)
2 αναπληρώτριες Υπουργούς (20%)
6 γυναίκες Υφυπουργούς (30%)



Κυβέρνηση μετά από τις εκλογές του 2019

Σε σύνολο 51 μελών του Υπουργικού Συμβουλίου, η κυβέρνηση μετά τις εκλογές του Ιουλίου 2019 περιλάμβανε:

Συνολικά:
2 γυναίκες Υπουργούς (4%)
3 γυναίκες Υφυπουργούς (5%)



[Ιστοσελίδα Ελληνικής Κυβέρνησης](#)

III.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ (ΔΗΜΑΡΧΟΙ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΡΧΕΣ)

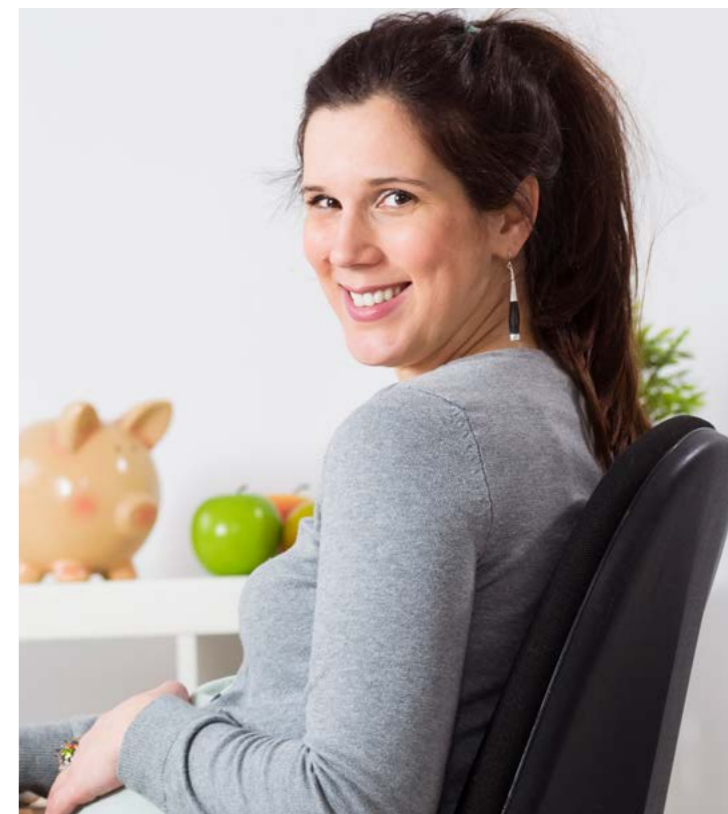
Παρότι ο αριθμός των γυναικών που δραστηριοποιούνται στην τοπική αυτοδιοίκηση παρουσιάζεται αυξημένος σε σχέση με τα ποσοστά ενεργοποίησής τους στην κεντρική πολιτική σκηνή, και πάλι, στις θέσεις ευθύνης του πεδίου αυτού η εκπροσώπησή τους εμφανίζεται περιορισμένη.

Συγκεκριμένα, στις Δημοτικές & Περιφερειακές εκλογές του 2014, σε σύνολο 325 Δήμων και 13 Περιφερειών, εξελέγησαν:

15 γυναίκες Δήμαρχοι
2 γυναίκες Περιφερειάρχες

Στις Δημοτικές & Περιφερειακές εκλογές του 2019, σε σύνολο 332 Δήμων και 13 Περιφερειών εξελέγησαν:

19 γυναίκες Δήμαρχοι
1 γυναίκα Περιφερειάρχης



[Ιστοσελίδα Υπουργείου Εσωτερικών](#)

Γ.

ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Πέρα από την αυτοαπασχόληση και την ανάληψη ιδιωτικών επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, η εκπροσώπηση των γυναικών στα ανώτερα και ανώτατα κλιμάκια της ιεραρχίας των ελληνικών επιχειρήσεων αποκαλύπτει πολλά για τις έμφυλες ανισότητες που παρατηρούνται ακόμα και σήμερα στην ελληνική οικονομική δραστηριότητα. Παρότι η είσοδος των γυναικών στις χαμηλότερες βαθμίδες των επιχειρήσεων παρουσιάζεται πολλές φορές ακόμα και αυξημένη σε σχέση με των ανδρών, εντούτοις το ευρέως καταγεγραμμένο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» περιορίζει τις γυναίκες αυτές, σε βάθος χρόνου, σε θέσεις μικρότερης ευθύνης σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων, ο μέσος όρος των γυναικών στο Δ.Σ. των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιριών στην Ευρώπη των 28 ήταν για το 2018 μόλις 23,9%. Τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στη Γαλλία με 41,2%, τη Σουηδία με 36,9% και την Ιταλία με 32,3%, ενώ την «**πρωτιά**» από το τέλος καταλαμβάνουν η **Μάλτα με 4,5%**, η **Εσθονία με 8,8%** και η **Ελλάδα με 9,1%**. Τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων για το 1ο εξάμηνο του 2019 καταγράφουν αύξηση για την Ελλάδα, με το ποσοστό να ανέρχεται στο 10,2%.

10,2%

Ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στα Δ.Σ. μεγάλων εταιριών



Αναλυτικότερα, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, οι γυναίκες CEO στην Ελλάδα άγγιξαν το 11%, ενώ οι COO ανήλθαν στο 13% και οι CFO στο 17%. Το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (28%) σημειώνεται σε θέσεις όπως οι Human Resources Directors και οι Chief Marketing Officers (CMO), γεγονός που συνάδει και με την τάση ότι πολλές γυναίκες συνεχίζουν να μην στρέφονται σε επαγγέλματα STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) (βλ. παρακάτω και «Επαγγελματικός διαχωρισμός με βάση το φύλο»).

ΠΗΓΕΣ

[2019 Report on equality between women and men in the EU, European Commission, 2019](#)

[Gender Statistics Database, EIGE, 2019 B1](#)

[Women In Business, Grand Thornton, Μάρτιος 2019](#)



Σύμφωνα με στοιχεία σχετικής έρευνας που διενήργησε η εταιρεία Grant Thornton, το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις στην Ελλάδα παρουσίασε, μέσα σε ένα χρόνο, πτώση της τάξης του 4%. Πιο συγκεκριμένα, **το ποσοστό των Ελληνίδων που κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις το 2019 ανέρχεται στο 22% σε σχέση με 26% το 2018.**

Δ. ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Η ισότητα στις αμοιβές των εργαζομένων ή η έλλειψή της αποτελεί μια από τις σημαντικότερες παραμέτρους αξιολόγησης της μεταχείρισης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Λόγω των πολλαπλών εργαλείων και μεθοδολογιών σε επίπεδο προσδιορισμού αποδοχών ανθρώπων που εργάζονται σε αντίστοιχα αντικείμενα, θέσεις ή ρόλους, το μισθολογικό χάσμα παραμένει, σε μεγάλο βαθμό, ένα πρόβλημα που δύσκολα προσεγγίζεται, αναλύεται και αντιμετωπίζεται, παρά τις αποδεδειγμένες αρνητικές επιπτώσεις του για τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και έξω από αυτήν.

Ως μεθοδολογική παρατήρηση, αξίζει να αναφέρουμε ότι το εθνικό μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται ως η διαφορά ανάμεσα στη μέση ακαθάριστη ωριαία αμοιβή ανδρών και γυναικών, σε όλο το εύρος της οικονομίας.

Με βάση τα στοιχεία της Eurostat για το 2014, στην Ελλάδα, το μισθολογικό χάσμα βρίσκεται στο 12,5%, τη στιγμή που ο ευρωπαϊκός μέσος όρος βρίσκεται στο 16,2%. Η συγκριτικά «καλή» επίδοση της χώρας μας στον δείκτη αυτόν, πιθανότατα οφείλεται και στη γενικότερη πτώση των αμοιβών κατά την τελευταία δεκαετία, καθώς οι διαφορές στη μέση ακαθάριστη ωριαία αμοιβή ανδρών και γυναικών τείνουν να εντείνονται στα υψηλότερα μισθολογικά κλιμάκια των διαφορετικών επαγγελματικών πεδίων.

Αν όμως, παράλληλα εξετάσουμε τον δείκτη του συνολικού εθνικού μισθολογικού χάσματος, το οποίο υπολογίζεται ως η διαφορά ανάμεσα στις μέσες ετήσιες απολαβές γυναικών και ανδρών, θα δούμε ότι σε αυτόν αντικατοπτρίζονται (εκτός από τη διαφορά στις αμοιβές) και παράγοντες, όπως οι μειωμένες ώρες εργασίας των γυναικών, οι διακοπές και τα κενά στη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησής τους.



Με βάση λοιπόν τα στοιχεία της Eurostat για το 2014, το συνολικό μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα είναι 41,4%, τη στιγμή που ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 39,6%.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το εθνικό μισθολογικό χάσμα έχει ως άμεση συνέπεια και το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, η αντιμετώπιση του οποίου αποτελεί, τα τελευταία χρόνια, σημαντική προτεραιότητα για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

41,4%

Ποσοστό μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.

ΠΗΓΕΣ

[Eurostat](#)
[EIGE](#)

Ε. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ

Αν και λιγότερο γνωστός ως δείκτης, ο επαγγελματικός διαχωρισμός με βάση το φύλο αποτελεί -με την εξέλιξη της τεχνολογίας- όλο και πιο σημαντική παράμετρο της έμφυλης ανισότητας στην εκπαίδευση και την εργασία, αφού επιδρά με πολλαπλούς τρόπους στις αμοιβές, τις προοπτικές εξέλιξης και την πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων στη δημόσια σφαίρα.

Ως οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός ορίζεται η τάση ανδρών και γυναικών να συγκεντρώνονται σε ορισμένους κλάδους ή επαγγέλματα σε ποσοστό μεγαλύτερο από αυτό που τους αναλογεί, βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση. Έτσι, «ανδρικά» επαγγέλματα είναι εκείνα στα οποία η συμμετοχή των ανδρών είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση, ενώ «γυναικεία» εκείνα στα οποία η συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση.

Ως κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός ορίζεται αντίστοιχα η τάση ανδρών και γυναικών να κατατάσσονται σε ιεραρχικές βαθμίδες, με τους άνδρες να συγκεντρώνονται στις ανώτερες και τις γυναίκες στις κατώτερες βαθμίδες, εντός του ίδιου επαγγέλματος, ή/και να διαχωρίζονται σε επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από διαφορετική κοινωνική διαστρωμάτωση, ισχύ, ικανότητες και απολαβές, με τους άνδρες να συγκεντρώνονται στα ανώτερα ιεραρχικά πεδία και τις γυναίκες στα κατώτερα.

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός με βάση το φύλο εξετάζεται και υπολογίζεται τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στο πεδίο των σπουδών (ανώτατων και επαγγελματικών), χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η εικόνα που εμφανίζεται στο πρώτο πεδίο αντανακλά με συνέπεια την εικόνα που εμφανίζεται στο δεύτερο.



ΣΤ. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΕΔΙΑ STEM ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Με βάση τις πιο πρόσφατες μετρήσεις της Eurostat, ο επαγγελματικός διαχωρισμός εξακολουθεί να αποτελεί ιδιαίτερα προβληματικό σημείο για την ισότητα στην Ελλάδα.

Το 2015, στο πεδίο των σπουδών, το 37% των φοιτητριών και σπουδαστριών συγκεντρώνονταν στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και πρόνοιας, των ανθρωπιστικών επιστημών και των τεχνών, ενώ μόνο το 17% των ανδρών συγκεντρώνονταν στα ίδια πεδία.

Την ίδια χρονιά, στην αγορά εργασίας, το 22% των γυναικών εργάζονταν στα πεδία της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής εργασίας, ενώ μόνο το 8% των ανδρών ασχολούνταν με τα επαγγέλματα αυτά. Στο κεφάλαιο «Συμμετοχή σε πεδία STEM στην απασχόληση και την εκπαίδευση» αυτής της ενότητας θα δούμε περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τις τάσεις που καταγράφονται στο χώρο των θετικών επιστημών και της τεχνολογίας.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το ότι, σύμφωνα με στοιχεία του 2005 (Ντερμανάκης, 2005), ο επαγγελματικός διαχωρισμός εκδηλώνεται με μεγαλύτερη ένταση στους μισθωτούς απ' ό,τι στο σύνολο των εργαζομένων, πιθανότατα λόγω του ότι οι θέσεις εργασίας τους εξαρτώνται από τις, συχνά στερεοτυπικές, επιλογές των εργοδοτών τους.

ΠΗΓΕΣ

Μ. Καραμεσίνη - Η. Ιωακείμογλου, "Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών", ΚΕΘΙ, 2003

Α. Κουτσάκη, "Διαχωρισμοί και ανισότητες με βάση το φύλο στην ελληνική αγορά εργασίας", ΙΖ' Εκπαιδευτική σειρά

Ν. Ντερμανάκης, "Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας", 3ο Στατιστικό Δελτίο Equal-Andromeda, Φεβρουάριος 2005

Eurostat, EU LFS, 2015. Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2). Employment by sex, age and economic activity (1983-2008, NACE Rev. 1.1)

EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/EL>

Με βάση τον οριζόντιο επαγγελματικό διαχωρισμό λόγω φύλου που αναλύσαμε παραπάνω, τα επαγγέλματα STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) αναδεικνύονται ως κατεξοχήν ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, τη στιγμή που οι αμοιβές και οι προοπτικές εξέλιξης των εργαζομένων σε αυτά είναι από τις πιο αυξημένες διεθνώς.

Παρόλα αυτά, ο πίνακας αποτελεσμάτων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Γυναίκες Στην Ψηφιακή Εποχή» (Women in Digital Scoreboard 2018) δείχνει ότι μόνο ένα στα έξι άτομα που ειδικεύονται στον τομέα των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (ΤΠΕ) και μόνον ένα στα τρία άτομα με πτυχίο Επιστήμης-Τεχνολογίας-Μηχανικής-Μαθηματικών (STEM) είναι γυναίκες.

Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 52% του ευρωπαϊκού πληθυσμού, αλλά μόνο το 17% εργάζεται σε θέσεις εργασίας που σχετίζονται με τις τεχνολογίες ΤΠΕ,

ενώ το μισθολογικό χάσμα είναι και εδώ ξεκάθαρο, καθώς οι γυναίκες στον τομέα των ΤΠΕ κερδίζουν 19% λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους.

Σύμφωνα πάντα με τον πίνακα αποτελεσμάτων «Γυναίκες Στην Ψηφιακή Εποχή» (Women in Digital Scoreboard 2018), στην Ελλάδα οι γυναίκες αποτελούν μόνο το 12,7% των ειδικών του τομέα ΤΠΕ, έναντι μέσου όρου 16,7% στην ΕΕ, ενώ κερδίζουν κατά μέσο όρο 22% λιγότερα σε σχέση με τους άνδρες (έναντι 19% στην ΕΕ). Στο σύνολο της απασχόλησης στην Ελλάδα το 2017, οι γυναίκες ειδικό σε ΤΠΕ αποτελούσαν το 0,4%, έναντι 2,5% των ανδρών.

12,7%

Ποσοστό γυναικών στην Ελλάδα που ειδικεύονται στον τομέα ΤΠΕ

Το 2014 στην ΕΕ, το ποσοστό απασχόλησης γυναικών αποφοίτων από σχολές STEM ήταν 76%, 10 μονάδες χαμηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών αποφοίτων με ισάξια προσόντα. Παράλληλα, και ενώ το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών παρουσίασε ανοδική τάση στην Ευρώπη, το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών αποφοίτων από σχολές STEM μειώθηκε μεταξύ 2004-2014.

Τέλος, σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι με βάση τα πορίσματα της μελέτης σχετικά με τις γυναίκες στη ψηφιακή εποχή (Women in the digital age), η παρουσία περισσότερων γυναικών σε θέσεις εργασίας στον ψηφιακό τομέα θα μπορούσε να δημιουργήσει ετήσια αύξηση του ΑΕΠ της ΕΕ ύψους 16 δισεκατομμυρίων ευρώ.

Το γεγονός ότι η ισότητα των φύλων σε έναν τομέα, για παράδειγμα στην εκπαίδευση, μπορεί να επιφέρει αλυσιδωτές εξελίξεις και σε άλλους τομείς, όπως η απασχόληση, αποδεικνύει και η μελέτη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), «Τα οικονομικά οφέλη της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση» (2017). Η βελτίωση των δεικτών που σχετίζονται γενικότερα με την ισότητα των φύλων μπορεί να έχει ταυτόχρονα αντίκτυπο στη βελτίωση της εκπαίδευσης των γυναικών (με περισσότερες γυναίκες στους τομείς STEM), την ενίσχυση των ποσοστών συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας, καθώς και την αύξηση των μισθών τους. Συνεπώς, η αντιμετώπιση των διαφόρων πτυχών της ανισότητας των φύλων στο πλαίσιο μιας ενιαίας προσέγγισης είναι πιθανό να έχει θετικότερες συνέπειες από ότι η αντιμετώπιση κάθε πτυχής μεμονωμένα.

Τα αποτελέσματα μάλιστα σχετικών μελετών δείχνουν ότι το 2050 θα υπάρχουν 6,3 έως 10,5 εκατομμύρια περισσότερες θέσεις εργασίας χάρη στη βελτίωση της ισότητας των φύλων, και συγκεκριμένα αν δεν διαχωρίζονται τα φύλα ως προς την επιλογή σπουδών κι αν αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στους τομείς STEM. Το 70 % περίπου αυτών των θέσεων εργασίας αναμένεται να καλυφθεί από γυναίκες.



Ζ. ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ/ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας μεταβάλλει τον κόσμο μας, παράλληλα όμως αυξάνει το ψηφιακό χάσμα, ειδικά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο ψηφιακός αποκλεισμός αποτελεί μια νέα μορφή κοινωνικής ανισότητας που σχετίζεται με την πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες. Τα άτομα που δεν διαθέτουν ψηφιακές δεξιότητες αντιμετωπίζουν κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό αποκλεισμό, ειδικά από τη στιγμή που, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έκθεση για την Ψηφιακή Πρόοδο (EDPR) το 2017, το 90% των εργασιών απαιτούν κάποιο επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων.

Έτσι, την ίδια στιγμή που η ζήτηση ειδικών στις ΤΠΕ παρουσιάζεται ιδιαίτερα υψηλή, το 44% των Ευρωπαίων παρουσιάζει έλλειψη βασικών ψηφιακών δεξιοτήτων.

Σύμφωνα πάντα με τον πίνακα αποτελεσμάτων Women in Digital Scoreboard 2018, τα ποσοστά των γυναικών είναι χαμηλότερα σε όλους τους δείκτες που αφορούν στη χρήση του διαδικτύου και στις γενικές ψηφιακές δεξιότητες. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το ποσοστό των γυναικών που χρησιμοποιεί το διαδίκτυο στη χώρα μας συστηματικά (regular use of internet) είναι 65% (έναντι 79% των ανδρών).

65%

Ποσοστό γυναικών που χρησιμοποιεί το διαδίκτυο στη χώρα μας συστηματικά

ΠΗΓΕΣ

[The Women in Digital \(WiD\) Scoreboard, 2018](#)

[Gender segregation in education, training and the labour market, EIGE, 2017](#)

[Women in the digital age, European Commission, 2018](#)

[“Τα οικονομικά οφέλη της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση”, EIGE, 2017](#)

ΠΗΓΕΣ

[Μια συνδεδεμένη ψηφιακή αγορά για όλους, European Commission \(2017\)](#)

[Factsheet on the Digital Education Action Plan, European Commission \(2018\)](#)

[The Women in Digital \(WiD\) Scoreboard, 2018](#)

Η. ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Στον τομέα της γνώσης που μετρά τις ανισότητες των φύλων στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και τον διαχωρισμό των φύλων, η Ελλάδα βαθμολογήθηκε στο Ευρωπαϊκό Gender Equality Index με 55,7, σε σύγκριση με τον μέσο όρο 63,5 στην ΕΕ. Θετικό είναι το γεγονός ότι η βαθμολογία της Ελλάδας στο συγκεκριμένο πεδίο αυξήθηκε σε σχέση με την προηγούμενη έκδοση του Δείκτη, καθώς επίσης και ότι η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών κατόχων πτυχίου έχει μηδενιστεί (23% και για τα δύο φύλα).

Ωστόσο, όπως αναφέραμε και σε προηγούμενη ενότητα, ο έμφυλος διαχωρισμός λόγω φύλου στις σπουδές, εξακολουθεί να αποτελεί ζήτημα.

Σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γυναικών σε εκπαιδευτικές διαδικασίες, σύμφωνα με την έρευνα Εκπαίδευσης Ενηλίκων της ΕΛΣΤΑΤ το 2016, και στην ερώτηση «Κύριοι λόγοι για τη μη συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες», οι γυναίκες αναφέρουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις ως αιτία σε ποσοστό μεγαλύτερο από εκείνο των ανδρών (30,8% vs 13,5%). Υψηλό ποσοστό έδωσαν οι γυναίκες και στην αιτία «Δεν μπορούσα να καλύψω το κόστος της εκπαίδευσης» (22,6%). Συνολικά ωστόσο, **το ποσοστό συμμετοχής σε τυπικά και μη τυπικά εκπαιδευτικά προγράμματα είναι κατά σχεδόν 2 μονάδες υψηλότερο (23,3% των γυναικών vs 21,6% των ανδρών).**



Θ. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μία ακόμα κρίσιμη παράμετρο της μεταχείρισης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Καθώς, όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή της συγκεκριμένης ενότητας, δεν υπάρχει μεγάλο εύρος διαθέσιμων δεδομένων σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία στην Ελλάδα, προκειμένου να δώσουμε στην επισκόπηση αυτή μια όσο το δυνατόν πιο αντιπροσωπευτική εικόνα για την κατάσταση στη χώρα μας, αντλήσαμε πολλά στοιχεία από την πρώτη μεγάλη πανελλαδική έρευνα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, που διεξήχθη το 2003 σε δείγμα 1.200 εργαζόμενων γυναικών από το Κ.Ε.Θ.Ι.

Σύμφωνα με τις γυναίκες του δείγματος της έκθεσης, το περιεχόμενο που αποδόθηκε στον όρο «σεξουαλική παρενόχληση», αναφέρεται σε κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή ή/και λεκτική έκφραση σεξουαλικού περιεχομένου. Οι συμπεριφορές, που κυρίως αναφέρθηκαν ως σεξουαλικά παρενοχλητικές, περιλαμβάνουν την άσκηση πίεσης για σεξουαλική συνεύρεση ή σύναψη σχέσης, εκβιασμούς για εργασιακή εύνοια με ανταλλάγματα, καθώς και προκλητικές χειρονομίες, βλέμματα και υπονοούμενα.



Το 10% των ερωτώμενων ανέφερε προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και το 30% από αυτές δήλωσε ότι γνώριζε και άλλη γυναίκα από τον ίδιο εργασιακό χώρο που είχε επίσης υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, συνήθως από το ίδιο άτομο. Αναφορικά με την έμμεση γνώση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, το 15% των ερωτώμενων δήλωσε ότι γνωρίζει τουλάχιστον μια φίλη, συγγενή ή/και συνάδελφο που έχει υποστεί ή υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση.

 ΠΗΓΗ

[Ειδική Έρευνα για την Εκπαίδευση Ενηλίκων, 2016](#)

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι τα περισσότερα περιστατικά περιελάμβαναν περισσότερες από μία παρενοχλητικές συμπεριφορές, ενώ φαίνεται από τα ευρήματα ότι στις περισσότερες περιπτώσεις, το γεγονός δεν γίνεται αντιληπτό από τη διοίκηση της επιχείρησης, ενώ όταν γίνεται αντιληπτό, δεν λαμβάνονται δραστικά μέτρα.

Επιπλέον, πιο πρόσφατα, έρευνα της διαΝΕΟσις αναφέρει ότι **το 40% των Ελληνίδων έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ στο 63% των περιπτώσεων η παρενόχληση έχει λάβει χώρα αποκλειστικά ή/και στο χώρο εργασίας τους.**

40%

Ποσοστό
γυναικών στην
Ελλάδα που έχουν
πέσει θύματα
σεξουαλικής
παρενόχλησης*
*έρευνα διαΝΕΟσις

Η εικόνα εκτός Ελλάδος είναι εξίσου ανησυχητική. Στις χώρες της ομάδας G20, σχεδόν το ένα τρίτο των γυναικών έχουν αντιμετωπίσει παρενόχληση στη δουλειά τους, όμως λίγες τόλμησαν να μιλήσουν για αυτό.

Σύμφωνα με την έκθεση του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2014, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί συχνή και συνηθισμένη εμπειρία για πολλές γυναίκες στην ΕΕ. Από τις γυναίκες που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15 ετών και άνω, 32% ανέφεραν ως δράστη τον προϊστάμενο, κάποιο συνάδελφο ή πελάτη. Ακόμα και εντός των θεσμών, 61% των γυναικών που δουλεύουν στον τομέα των υπηρεσιών στην Ε.Ε. έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση τουλάχιστον μια φορά κατά τη διάρκεια της ζωής τους.

Η ίδια έκθεση μας δίνει σημαντικά στοιχεία σε σχέση με το προφίλ των θυμάτων.



I. ΑΙΤΙΕΣ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πιο διαδεδομένη στις γυναίκες πανεπιστημιακής μόρφωσης και στις γυναίκες που ανήκουν στις ανώτερες επαγγελματικές ομάδες: 75% των γυναικών στην κατηγορία των διευθυντικών στελεχών και 74% των γυναικών στην κατηγορία των ειδικευμένων επαγγελματιών έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, σε σύγκριση με το 44% των γυναικών στην επαγγελματική κατηγορία «εξειδικευμένη εργάτρια σε χειρωνακτική εργασία» και το 41% των γυναικών που δηλώνουν ότι δεν έχουν απασχοληθεί ποτέ σε αμειβόμενη εργασία, ενώ μία στις τέσσερις έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν της έρευνας.

Η διαφορά που προκύπτει (30%) μπορεί να οφείλεται σε παράγοντες, όπως η καλύτερη ενημέρωση των γυναικών επαγγελματιών σχετικά με το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και η έκθεση των επαγγελματιών γυναικών σε εργασιακά περιβάλλοντα και καταστάσεις όπου διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο κακοποίησης. Ο κίνδυνος απόλυσης ίσως αποτελεί μια ακόμη αιτία για τη μη αναφορά περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, ιδιαίτερα για τις γυναίκες σε χαμηλόβαθμες θέσεις.

ΠΗΓΗ

“Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας”, Κ.Ε.Θ.Ι., 2004

“Τι πιστεύουν οι Έλληνες”, Πανελλαδική έρευνα-έκθεση αποτελεσμάτων Ιανουάριος - Φεβρουάριος 2018, Διανέοσις

[2015 Thomson Reuters Foundation, 2015](#)

[Έκθεση του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Βία κατά των γυναικών: πανευρωπαϊκή έρευνα, 2014](#)

Η διεθνής αλλά και η ελληνική βιβλιογραφία συγκλίνουν σε σχέση με τα εμπόδια και τα κοινωνικά στερεότυπα που παρεμποδίζουν την ισότιμη συμμετοχή, εκπροσώπηση και μεταχείριση των γυναικών στην εργασία και, φυσικά, την επαγγελματική τους εξέλιξη. Τα εμπόδια αυτά, γεννιούνται και καλλιεργούνται στο επίπεδο της κοινωνίας ή/και των επιχειρήσεων και των οργανισμών, αλληλεπιδρούν σε εξαιρετικά πολυεπίπεδους συνδυασμούς και, συνοπτικά, είναι τα εξής:



Α. Η ΑΝΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ ΠΟΥ ΑΦΙΕΡΩΝΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ, ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΠΙΤΙΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Ακόμα και σήμερα, εξακολουθεί να υφίσταται στην Ελλάδα (αν και όχι μόνο) το κοινωνικό στερεότυπο που θέλει τις γυναίκες κυρίως υπεύθυνες για τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (συνήθως παιδιών και ηλικιωμένων).

Αυτό καταδεικνύουν και τα αποτελέσματα της Έρευνας Χρήσης Χρόνου που πραγματοποιήθηκε το 2013 από την Ελληνική Στατιστική Αρχή, σύμφωνα με τα οποία στις δραστηριότητες που σχετίζονται με τη φροντίδα του νοικοκυριού καταγράφεται και η μεγαλύτερη διαφοροποίηση στην κατανομή του χρόνου μεταξύ ανδρών και γυναικών. **Οι άνδρες αφιερώνουν κατά μέσο όρο 1 ώρα και 32 λεπτά και οι γυναίκες 4 ώρες και 22 λεπτά.**

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι γυναίκες ηλικίας 20 έως 74 ετών που εργάζονται, αφιερώνουν 4 ώρες και 58 λεπτά για την εργασία τους και 3 ώρες και 15 λεπτά για τη φροντίδα του νοικοκυριού. Οι άνδρες της ίδιας ομάδας ηλικιών που εργάζονται, αφιερώνουν περισσότερο χρόνο για την εργασία τους (6 ώρες και 19 λεπτά) και πολύ λιγότερο χρόνο για τη φροντίδα του νοικοκυριού (1 ώρα και 4 λεπτά).

Η ανισορροπία αυτή έχει σημαντικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών:

1. Οι γυναίκες, εργαζόμενες ή/και σε φάση σπουδών, δυσκολεύονται να αφιερώσουν σημαντικό χρόνο στο να χτίσουν την καριέρα τους, να επιμορφωθούν και να δικτυωθούν.
2. Συχνά απουσιάζουν για μεγάλα διαστήματα από την εργασία τους, όταν γίνονται μητέρες, με αποτέλεσμα να δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις στον κλάδο τους, να εξελιχθούν επαγγελματικά ή και να ξαναμπούν στην αγορά εργασίας, μετά από μακροχρόνια αποχή από αυτήν. Δεν συμβαίνει το ίδιο και με τους άνδρες, καθώς οι θεσμοθετημένες άδειες γονεϊκότητας για εκείνους είναι σημαντικά μικρότερης διάρκειας και, παρόλα αυτά, δεν έχουν γίνει ακόμα ευρέως κοινωνικά αποδεκτές.
3. Οι γυναίκες, γαλουχημένες με το στερεότυπο της προτεραιότητας του ρόλου τους ως μητέρες, σύζυγοι και φροντίστριες, είναι συχνά απρόθυμες να ξεκινήσουν ή να επενδύσουν σε μια καριέρα με προοπτικές, ακόμα και χρόνια προτού δημιουργήσουν οικογένεια.



Β. ΟΙ ΑΣΥΝΕΙΔΗΤΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΣΤΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ (ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ «ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ»)

Οι ασυνείδητες προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που επηρεάζουν τη συμπεριφορά των ατόμων στο εσωτερικό των επιχειρήσεων και των οργανισμών συχνά συμβάλλουν στη δημιουργία και διαίωση μιας εργασιακής κουλτούρας που ανέχεται ή ακόμα και καλλιεργεί τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών εργαζομένων, με αποτέλεσμα να λειτουργεί ως εμπόδιο στη συμμετοχή, την εκπροσώπηση και την ίση μεταχείρισή τους σε κάθε βαθμίδα της ιεραρχίας.

Συγκεκριμένα, οι διακρίσεις αυτές εκδηλώνονται στα πεδία των προσλήψεων, των αξιολογήσεων, των προαγωγών, των αναθέσεων και των ευκαιριών που δίνονται στις γυναίκες και τους άνδρες εργαζόμενους αντίστοιχα και μπορεί να έχουν επιθετικό («είναι γυναίκα και άρα δεν ξέρει να αναλαμβάνει ρίσκα») ή προστατευτικό («είναι μητέρα και άρα δεν θα μπορεί να ταξιδεύει όσο συχνά απαιτεί η συγκεκριμένη θέση»), αλλά πάντως σίγουρα έχουν αυθαίρετο χαρακτήρα.

Η κουλτούρα που καλλιεργείται έτσι στο εσωτερικό της επιχείρησης δημιουργεί το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», ενός όρου που χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά τη δεκαετία του '80 για να περιγράψει τα «αόρατα» εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην πορεία τους προς την κατάκτηση θέσεων ευθύνης και λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο επιχειρήσεων και οργανισμών.

Από στοιχεία που προέκυψαν για την Ελλάδα από την έρευνα του ευρωπαϊκού έργου EQUAL Ανδρομέδα (2004), το εύρος της γυάλινης οροφής αυξάνεται όσο μεγαλώνει το μέγεθος μιας επιχείρησης. Ενώ, δηλαδή, στις μικρότερες επιχειρήσεις, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις κάλυπτε το 58% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούσαν (με βάση τη συνολική συμμετοχή τους στις επιχειρήσεις αυτές), το αντίστοιχο ποσοστό για τις μεσαίες επιχειρήσεις ήταν 51% και για τις μεγάλες 30%.

Γ. ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΚΑΙ Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και ο επαγγελματικός διαχωρισμός με βάση το φύλο (βλ. στοιχεία παραπάνω) αποτελούν σημαντικούς παράγοντες που αναχαιτίζουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

Αφενός το μισθολογικό χάσμα μειώνει σημαντικά το κίνητρο των γυναικών να επιδώσουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη και λειτουργεί ανασταλτικά στην αυτοπεποίθηση και την ενεργοποίησή τους. Επίσης, οι μειωμένες απολαβές τους δυσχεραίνουν στην αναζήτηση και συντήρηση επί πληρωμή υποστήριξης για τη φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων και για τις οικιακές εργασίες, με αποτέλεσμα το βάρος των μη αμειβόμενων αυτών εργασιών να πέφτει, ως επί το πλείστον, στους ώμους τους και να δυσκολεύει την επαγγελματική ανάπτυξή τους.

Αφετέρου, ο επαγγελματικός διαχωρισμός, οριζόντιος και κάθετος, συντηρεί το συνολικό μισθολογικό χάσμα, αποκλείοντας τις γυναίκες από σύγχρονα και πιο επικερδή επαγγέλματα, όπως για παράδειγμα αυτά που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες, αλλά και από θέσεις ευθύνης σε όλο το εύρος της αγοράς εργασίας.

Δ. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΜΙΚΡΟΕΠΙΘΕΣΕΙΣ

Όπως ανέδειξε, με ακόμα μεγαλύτερη ένταση απ' ό,τι τα προηγούμενα χρόνια, το διαδικτυακό -κυρίως- κίνημα του #MeToo και η δημοσιοποίηση περισσότερων υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, η σεξουαλική παρενόχληση αλλά και οι «μικροεπιθέσεις» (microaggressions) σεξιστικού χαρακτήρα αποτελούν καθημερινή εμπειρία για πάρα πολλές εργαζόμενες γυναίκες, ακόμα και σήμερα (βλ. στοιχεία παραπάνω). Και οι συνέπειες αυτών δεν περιορίζονται στην αναμφισβήτητη ψυχική οδύνη των θυμάτων αλλά φαίνεται ότι επιδρούν με χειροπιαστό τρόπο στην εξέλιξη της καριέρας τους, είτε οι γυναίκες αυτές καταγγείλουν το/τα περιστατικά, είτε όχι.



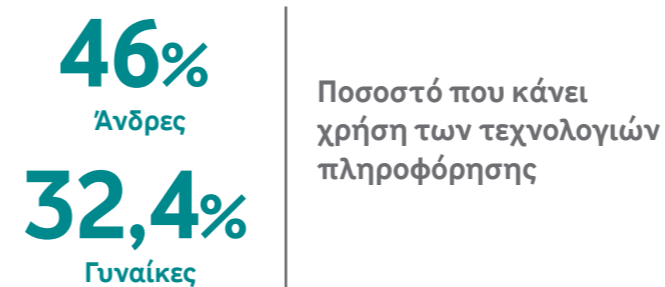
Στην περίπτωση μιας καταγγελίας, η γυναίκα που υπέστη την παρενόχληση κινδυνεύει να στιγματιστεί και να περιθωριοποιηθεί μέσα στην επιχείρηση ή ακόμα και να απομακρυνθεί από τη θέση της ή να εξαναγκαστεί σε παραίτηση. Ακόμα και αν δεν την καταγγείλει, όμως, το στρες που της προκαλεί η συγκεκριμένη παραβίαση είναι συχνά αρκετό ώστε να την κάνει να χάσει τη δυνατότητα να αντεπεξέρχεται στις απαιτήσεις της καθημερινής δουλειάς ή ακόμα και να την εξωθήσει σε παραίτηση.

Αντίστοιχο στρες, απώλεια κινήτρου και ενδιαφέροντος και μειωμένες επιδόσεις μπορεί να προκαλέσουν και οι μικροεπιθέσεις: λεκτικές, ψυχολογικές, σωματικές ή εργασιακές συμπεριφορές που, με τον έντονα σεξιστικό τους χαρακτήρα, υποβαθμίζουν τα επιτεύγματα, τις δεξιότητες και τις προοπτικές των γυναικών εργαζομένων, περιορίζοντας τον ρόλο τους στα χαρακτηριστικά της εμφάνισής τους ή τις δραστηριότητες φροντίδας που καλούνται να επιτελέσουν στην επιχείρηση.

Ε. ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Σύμφωνα με την Έρευνα Χρήσης Χρόνου του 2013, ο χρόνος χρήσης τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας – εξαιρουμένης της χρήσης στο χώρο εργασίας – ανέρχεται σε 42 λεπτά για τους άνδρες και σε 29 λεπτά για τις γυναίκες, ενώ πιο αυξημένος - 1 ώρα και 38 λεπτά - εμφανίζεται στις μικρότερες ηλικίες, δηλαδή σε άτομα ηλικίας 20 έως 24 ετών.

Το 46,0% των ανδρών ηλικίας 20 έως 74 ετών κάνει χρήση των τεχνολογιών πληροφόρησης, ενώ το ποσοστό για τις γυναίκες ηλικίας 20 έως 74 ετών ανέρχεται σε 32,4%.



Η έλλειψη δεξιοτήτων απαραίτητων για την επαγγελματική εξέλιξη, όπως είναι σήμερα οι τεχνολογικές δεξιότητες, αποτελεί συχνά, σύμφωνα με τις έρευνες, παράγοντα που επηρεάζει αρνητικά τις επαγγελματικές προοπτικές των γυναικών και την ισότιμη συμμετοχή και εκπροσώπησή τους στην εργασία.

Αντίστοιχα, η διά βίου εκπαίδευση, ένα μέσο που θα μπορούσε να γεφυρώσει το χάσμα αυτό, εμφανίζει αντίστοιχες τάσεις διαχωρισμού. Σύμφωνα με την Ειδική Έρευνα για την Εκπαίδευση Ενηλίκων που πραγματοποίησε το 2016 η ΕΛΣΤΑΤ, τα ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα του τυπικού και του μη τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, στη διάρκεια των προηγούμενων 12 μηνών, ήταν 21,6 για τους άνδρες και 23,3 για τις γυναίκες.

Στην ερώτηση της έρευνας «Κύριοι λόγοι για τη μη συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες», οι γυναίκες αναφέρουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις ως αιτία σε ποσοστό μεγαλύτερο από εκείνο των ανδρών (30,8% έναντι 13,5%). Υψηλό ποσοστό έδωσαν οι γυναίκες και στην αιτία «Δεν μπορούσα να καλύψω το κόστος της εκπαίδευσης» (22,6%).

Τα εμπόδια αυτά κάνουν πιο δύσκολη την επιμόρφωση των γυναικών και την κάλυψη του κενού δεξιοτήτων που, σε ορισμένες περιπτώσεις, δυσχεραίνει την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Αλλά και μέσα στο πλαίσιο της επιμόρφωσης, όταν αυτή συμβαίνει, το ποσοστό εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων σχετικών με τις εκπαιδευτικές επιστήμες είναι τετραπλάσιο στις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες, ενώ το ποσοστό των δραστηριοτήτων με θέματα μηχανολογίας, βιομηχανίας και κατασκευών είναι πενταπλάσιο για τους άνδρες σε σύγκριση με τις γυναίκες. Άλλες, περισσότερο δημοφιλείς για τις γυναίκες, θεματικές είναι οι Ανθρωπιστικές Επιστήμες και Τέχνες και οι Επιστήμες της Υγείας, ενώ οι άνδρες παρουσιάζουν αυξημένα ποσοστά και στην Πληροφορική, τη Γεωργία και την Κτηνιατρική-στοιχεία που δείχνουν ότι ακόμα και όταν επιδιώκουν την επιμόρφωση, οι γυναίκες σπανιότερα επιλέγουν τις πιο περιζήτητες σύγχρονες δεξιότητες που μπορούν, σήμερα, να τις βοηθήσουν να εξελιχθούν επαγγελματικά.

Ζ. Η ΑΥΤΟΕΙΚΟΝΑ

Οι στάσεις και οι αντιλήψεις των ίδιων των γυναικών σε σχέση με τις δυνατότητες, το ρόλο και τις δεξιότητές τους αναφέρονται συχνά ως παράγοντες που ανακόπτουν την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Για παράδειγμα, όπως αναφέρεται και στον Οδηγό Εφαρμογής Σχεδίων Ισότητας που προέκυψε από το Ευρωπαϊκό έργο EQUAL Ανδρομέδα, συχνά οι γυναίκες «έχουν μικρότερη εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους», παρουσιάζουν τον εαυτό τους λιγότερο θετικά και διστάζουν να προωθήσουν τη δουλειά και τα επιτεύγματά τους.

Οι στάσεις και οι αντιλήψεις αυτές καλλιεργούνται και διακινούνται από τα ευρύτερα κοινωνικά στερεότυπα και την πραγματικότητα της ανισότητας που πάρα πολλές γυναίκες αντιμετωπίζουν ακόμα και σήμερα στην Ελλάδα. Παρόλα αυτά, ο ρόλος τους στην επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών παραμένει σημαντικός.



Η. Η ΕΥΡΥΤΕΡΗ ΕΛΛΕΙΨΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Το ευρύτερο πρόβλημα της απουσίας γυναικών από τις θέσεις ευθύνης και τα κέντρα λήψης αποφάσεων, δημιουργεί τρία σημαντικά ζητήματα που με τη σειρά τους δυσχεραίνουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

- Οι γυναίκες εργαζόμενες σε ανώτερες και ανώτατες διοικητικά θέσεις είναι τόσο λίγες που, σε συνδυασμό και με τις εκτός εργασίας αυξημένες υποχρεώσεις τους, δυσκολεύονται να δημιουργήσουν και να συντηρήσουν ισχυρά δίκτυα, τα οποία αποδεδειγμένα θα υποστήριζαν την εξέλιξη τους
- Επειδή οι αποφάσεις παίρνονται από ομάδες που, κατά κύριο λόγο, ανδροκρατούνται, λείπουν από αυτές σημαντικές διαστάσεις και πολιτικές, οι οποίες θα προωθούσαν την έμφυλη ισότητα και την ενδυνάμωση των γυναικών στην εργασία
- Η έλλειψη θετικών γυναικείων προτύπων που να έχουν κατακτήσει υψηλές θέσεις στην εργασία τους, κάνει πιο δύσκολο για τις νεότερες να φανταστούν τον εαυτό τους στην κορυφή και να μάθουν από τα βήματα, τις αποτυχίες και τις επιτυχίες των προηγούμενων, ώστε να χαράξουν τη δική τους αποτελεσματική πορεία προς την επιτυχία. Διεθνείς έρευνες έχουν δείξει τη σημασία που έχουν τα θετικά γυναικεία πρότυπα για τις επαγγελματικές επιλογές και την εξέλιξη των γυναικών εργαζομένων.

Ωστόσο, σε σχετική συμφωνία παρουσιάζονται γυναίκες και επιχειρήσεις ως προς ένα σημαντικό αριθμό θεμάτων, όπως:

- Τα στερεότυπα γύρω από τις ιδιαίτερες μαθησιακές δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα των δύο φύλων
- Την αρνητική εικόνα που συνοδεύει συχνά τις θετικές επιστήμες
- Τη θεώρηση των επαγγελματιών STEM ως μη φιλικά προς τη δημιουργία οικογένειας
- Την απουσία γυναικείων επαγγελματικών προτύπων από τομείς STEM στο οικογενειακό και ευρύτερο περιβάλλον των κοριτσιών
- Την ανδροκεντρική κουλτούρα στους αντίστοιχους χώρους εργασίας
- Τις έμφυλες διακρίσεις που προκύπτουν κατά την κατανομή των πόρων έρευνας
- Την ελλιπή αναγνώριση της συνεισφοράς των γυναικών στους παραπάνω τομείς

ΠΗΓΕΣ

Ειδική Έρευνα για την Εκπαίδευση Ενηλίκων / 2016
<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO18/>

Έρευνα Χρήσης Χρόνου, 2013
<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SFA30/>

[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/249A794E6EA4F719C22579A5002F27FC/\\$file/odigos_efarmogis_sxediw_n_isotitas.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/249A794E6EA4F719C22579A5002F27FC/$file/odigos_efarmogis_sxediw_n_isotitas.pdf)

Research note: "Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace", ILO, August 2017
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf

"Not So Subtle: A Meta-Analytic Investigation of the Correlates of Subtle and Overt Discrimination", Kristen P. Jones, Chad I. Peddie, Veronica L. Gilrane, Eden B. King, Alexis L. Gray, 2013 <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206313506466>

Γυναικείο Επιχειρείν: Δημιουργώντας ένα σχέδιο δράσης, Grant Thornton, 2019 https://www.grant-thornton.gr/globalassets/1.-member-firms/greece/insights/pdfs/ibr/women_in_business_2019.pdf

Getting To Equal: How Digital is Helping Close the Gender Gap at Work, Accenture https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-9/Accenture-IWD-2016-Research-Getting-To-Equal.pdf

Quimby, JL & DeSantis, AM. (2006). The influence of role models on women's career choices. The Career development quarterly. 54. 297-306. https://www.researchgate.net/publication/298863986_The_influence_of_role_models_on_women's_career_choices

Εμπόδια στην Επαγγελματική Εξέλιξη των Γυναικών Στελεχών, Ραφαηλίδου Κ. Μυροφόρα, PhD, Σύμβουλος Γραφείου Διασύνδεσης ΟΠΑ <https://www.aueb.gr/career/elegippt.pdf>

«Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας», Κ.Ε.Θ.Ι., 2004

Έκθεση του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Βία κατά των γυναικών: πανευρωπαϊκή έρευνα, 2014



Ο ΚΟΣΜΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ Ο ΚΟΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ

Στόχος της συγκεκριμένης ενότητας της έρευνας ήταν να αποτυπωθούν οι αντιλήψεις και εμπειρίες γυναικών και επιχειρήσεων σε σχέση με τους ακόλουθους άξονες:

- Ύπαρξη έμφυλων διακρίσεων σε εργασιακά περιβάλλοντα
- Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Δεξιότητες, εκπαίδευση και ανάπτυξη
- Βία και παρενόχληση στην εργασία
- Κοινωνικά στερεότυπα περί φύλου

Κρίναμε σημαντικό να διερευνήσουμε τις αντιλήψεις και των δύο αυτών πληθυσμών, προκειμένου να εντοπίσουμε πιθανά σημεία σύγκλισης και απόκλισης, τα οποία θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως εφαλτήριο για έναν πιο διευρυμένο διάλογο και μια συνεργατική προσπάθεια με σκοπό την άμβλυση των έμφυλων διακρίσεων. Οι άξονες που αναφέρθηκαν προηγουμένως καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεματικών που σχετίζονται με την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών, σύμφωνα και με τη διεθνή βιβλιογραφία.

Για την έρευνα συλλέχθηκαν ποσοτικά στοιχεία μέσω ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων (περίοδος 4-30 Ιουλίου 2019), προσαρμοσμένων στους δύο πληθυσμούς – γυναίκες (299 αξιοποιήσιμες απαντήσεις) και επιχειρήσεις (197 αξιοποιήσιμες απαντήσεις). Επιπλέον, συλλέχθηκαν ποιοτικά στοιχεία μέσω τριών focus groups (15, 17 & 18 Ιουλίου 2019) στα οποία συμμετείχαν (α) γυναίκες σε αρχικά στάδια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους - «focus group γυναικών», (β) γυναίκες σε ηγετικές θέσεις - «focus group προτύπων» και (γ) στελέχη Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού – «focus group επιχειρήσεων». **Αξίζει να σημειωθεί ότι στο τελευταίο αυτό group είχαν προσκληθεί και άνδρες στελέχη, ωστόσο κανείς από αυτούς δεν συμμετείχε τελικά στη διαδικασία.** Η εξέλιξη αυτή επηρέασε, αναπόφευκτα, τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη συγκεκριμένη συζήτηση, αλλά προσέφερε από μόνη της και ένα σημαντικό στοιχείο σε σχέση με το ενδιαφέρον και τη συμμετοχή (ή απουσία) των ανδρών στις συζητήσεις, τις δράσεις και τις πολιτικές που σχετίζονται με το ευρύτερο θέμα των έμφυλων διακρίσεων στις επιχειρήσεις.

Η χρήση τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών μεθόδων έρευνας μας επέτρεψε, να αποτυπώσουμε ευρύτερα μοτίβα στις αντιλήψεις γυναικών και επιχειρήσεων, αλλά και να εμβαθύνουμε σε επιμέρους θεματικές.

Στην ποσοτική έρευνα των γυναικών συγκεντρώθηκαν 299 αξιοποιήσιμες απαντήσεις. Ως προς το προφίλ των γυναικών καταγράφηκαν τα ακόλουθα στοιχεία:

- Η πλειοψηφία των συμμετεχουσών ήταν μεταξύ 30-49 ετών (76%), ιδιωτικές υπάλληλοι (60%) και μόρφωσης μεταπτυχιακού επιπέδου (55%)
- Το 44% ήταν άγαμες, ενώ το 41% παντρεμένες.
- Το 48% είχε εξαρτώμενα μέλη (π.χ. ανήλικα παιδιά, ηλικιωμένους γονείς, συγγενείς με αναπηρία), ενώ το 52% δεν είχε.



Στην ποσοτική έρευνα των επιχειρήσεων συγκεντρώθηκαν 107 αξιοποιήσιμες απαντήσεις. Ως προς το προφίλ των συμμετεχόντων καταγράφηκαν τα ακόλουθα στοιχεία:

- Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες (93%), μεταξύ 40-49 ετών (53%), ανώτερα/ανώτατα διευθυντικά στελέχη (55%) και μόρφωσης μεταπτυχιακού επιπέδου (77%)
- Το 48% των συμμετεχόντων εργαζόταν σε Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, ενώ το 25% βρισκόταν στη Γενική Διεύθυνση
- Αντιπροσωπεύτηκε ένα εύρος κλάδων δραστηριοποίησης επιχειρήσεων, με μεγαλύτερη συμμετοχή των κλάδων Λιανικού/Χονδρικού Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τηλεπικοινωνιών & Τεχνολογιών Πληροφορικής

Στα focus groups συμμετείχαν συνολικά 25 άτομα, όλα γυναίκες. Οι συζητήσεις καταγράφηκαν με ηλεκτρονικά μέσα (μαγνητοφώνηση). Συνολικά συγκεντρώθηκαν 5 ώρες και 45 λεπτά συζήτησης και 48.452 λέξεις απομαγνητοφωνημένου υλικού.

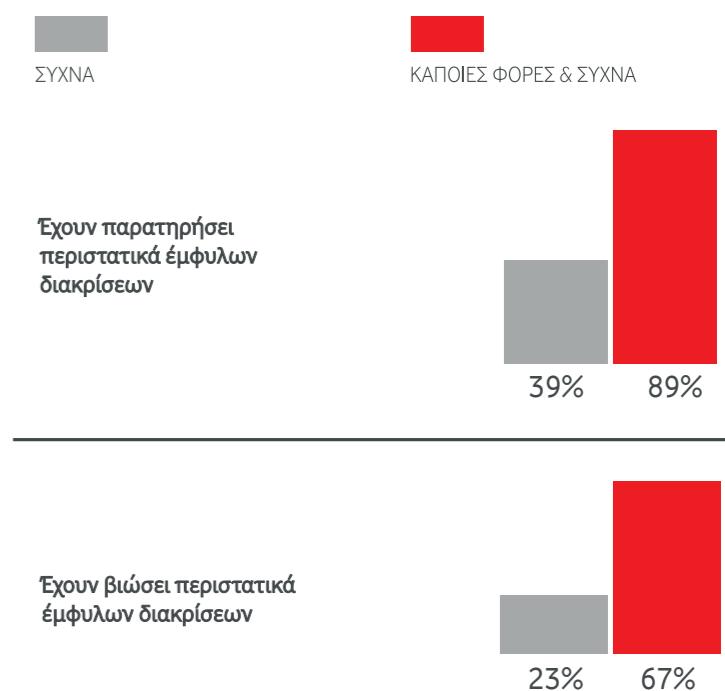
2

Η ΠΛΕΥΡΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

I. ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ

Στην ενότητα αυτή οι συμμετέχουσες δίνουν με τις απαντήσεις τους μια σαφή εικόνα, σχετικά με την ένταση του φαινομένου των διακρίσεων, τόσο σε επίπεδο παρατήρησης, όσο και σε επίπεδο προσωπικής εμπειρίας.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ...



Οι διακρίσεις αυτές αφορούν, μεταξύ άλλων, στην ανισότητα ευκαιριών ανάπτυξης, στη γρηγορότερη ανέλιξη των ανδρών (γενικά, αλλά και ειδικά σε θέσεις ευθύνης) και στην προτίμηση που δείχνουν οι εργοδότες στους άνδρες, ακόμη και όταν υπάρχουν γυναίκες με αντίστοιχα προσόντα για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε μία συμμετέχουσα στο focus group των γυναικών:

4 στις **10**
Γυναίκες

έχουν ερωτηθεί σε συνέντευξη για την οικογενειακή τους κατάσταση

„... η αίσθηση που έχω είναι ότι ένας άντρας θα εξελιχθεί ιεραρχικά πολύ πιο εύκολα από μια γυναίκα. Δε χρειάζεται να αποδείξει την αξία του. Είναι λίγο δεδομένο το ότι έχει αξία „

Διακρίσεις φαίνεται να εμφανίζονται σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των γυναικών, ξεκινώντας από τις συνεντεύξεις για την ανεύρεση εργασίας. 4 στις 10 γυναίκες απάντησαν πως κλήθηκαν συχνά να απαντήσουν σε ερώτηση για την οικογενειακή τους κατάσταση κατά τη διάρκεια συνέντευξης, ενώ 7 στις 10 έχουν βρεθεί σε αυτή τη θέση τουλάχιστον κάποιες φορές. Η αίσθηση ότι οι γυναίκες φέρουν το φύλο τους ως φορτίο καθόλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, διατυπώθηκε από μία συμμετέχουσα στο focus group των γυναικών:

„...αν είσαι πολύ μικρή, έχεις πολύ λίγη εμπειρία, αν είσαι μεγάλη, έχεις εμπειρία, αλλά σκέφτεσαι να κάνεις και οικογένεια. Αν πάλι το έχεις περάσει κι αυτό το στάδιο, θα έχεις θέματα επειδή έχεις οικογένεια. Δηλαδή δεν μπορείς να τους βρεις πουθενά „

Από το focus group των γυναικών προέκυψε ακόμη, πως οι διακρίσεις βάσει φύλου μπορεί να μη διατυπώνονται ρητά, αλλά επικοινωνούνται τόσο εκ του αποτελέσματος, όσο και από τη γλώσσα που χρησιμοποιείται για την περιγραφή καταστάσεων φυσικών για μια γυναίκα, όπως η εγκυμοσύνη.

„...Περισσότερο θα έλεγα ότι έχει να κάνει με τις πράξεις και με τον τρόπο που εκφράζονται, και όταν κυρίως μιλάνε και μεταξύ τους. Δηλαδή όταν μιλάνε οι άνδρες μεταξύ τους και εκφράζονται για το υπόλοιπο τμήμα, εντάξει εκεί καταλαβαίνεις „



Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, οι έμφυλες διακρίσεις δεν αποδίδονται στην αξία ή τις ικανότητες των γυναικών, καθώς οι γυναίκες θεωρούν πως είναι κατάλληλες για όλα τα τμήματα / επιχειρησιακές λειτουργίες και εξίσου ικανές με τους άνδρες για ανάληψη ηγετικών θέσεων / θέσεων ευθύνης.

Ωστόσο, το focus group των προτύπων αποκάλυψε το κόστος που χρειάζεται να αναλάβει μια γυναίκα ώστε να επιτύχει την ισότιμη μεταχείριση και να ανέλθει σε θέσεις ευθύνης. Αφενός, διατυπώθηκε η άποψη πως η ανέλιξη των γυναικών είναι δυνατή μόνο εάν αποδίδουν περισσότερο από τους άνδρες σε αντίστοιχες θέσεις.

„...αν δεν έκανα διπλοδουλειά που λέω εγώ, δεν ήμουν overperformer, θα ήμουν σίγουρα δεύτερη ταχύτητα „

Αφετέρου, το κόστος αυτό σχετίζεται με την υιοθέτηση ανδρικών προτύπων εμφάνισης και συμπεριφοράς, π.χ. τη συγκάλυψη της θηλυκότητας μέσω της ένδυσης, τη χρήση αγοραίας γλώσσας και ορθολογικού λόγου, την αποφυγή εκδήλωσης συναισθημάτων.

„ Αλλοίωσα τον χαρακτήρα μου μέσα από αυτή την ιστορία. Δηλαδή, έφτιαξα μια περσόνα τελείως διαφορετική από αυτή που είμαι στην πραγματική μου ζωή. Είμαι άλλη στην πραγματική μου ζωή και άλλη στην επαγγελματική μου ζωή, κι όσοι άνθρωποι με συναναστρέφονται εκτός δουλειάς μπορούν να το δουν „

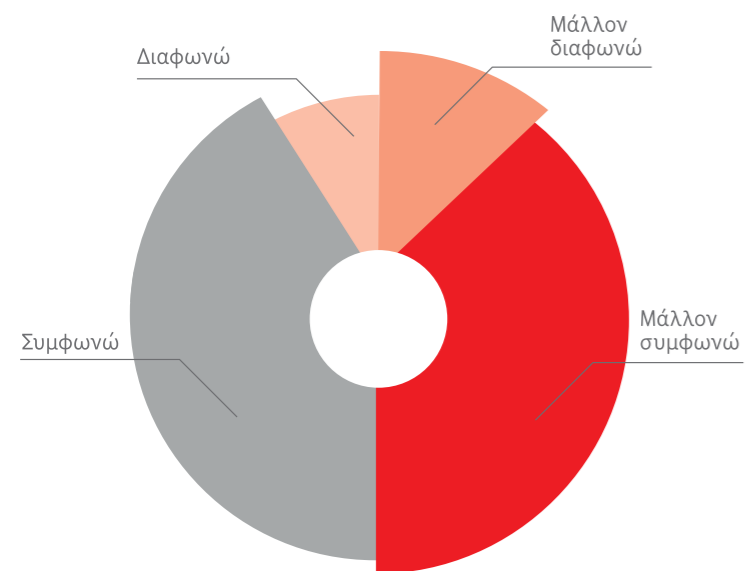
Από τη συζήτηση προέκυψε ότι το ζητούμενο δεν θα έπρεπε να είναι η υιοθέτηση αρρενωπών χαρακτηριστικών, αλλά η συνεισφορά με όχημα τα θηλυκά χαρακτηριστικά.

„ Στο τέλος της ημέρας, όμως, το ζητούμενο δεν είναι να επιβιώσεις και να έχεις γίνει ένας από αυτούς. Είτε είναι καλοί, είτε δεν είναι. Είναι να έχεις φέρει μια διαφορετικότητα „

II.

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ

Οι συμμετέχουσες αξιολογούν (σε ποσοστό που αγγίζει το 80%) ότι υπάρχει ανισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών με αντίστοιχα προσόντα.



Προκύπτει ότι η ανισότητα αυτή αφορά κυρίως τη βασική αμοιβή για την εργασία, καθώς θεωρείται ότι οι διακρίσεις αμβλύνονται σε θέματα αυξήσεων και bonus.

80%

των γυναικών θεωρεί ότι υπάρχει ανισότητα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών-γυναικών

III.

ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Η σημασία της εναρμόνισης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καταδεικνύεται ξεκάθαρα από τα ευρήματα της έρευνας. Παράλληλα, οι γυναίκες αναγνωρίζουν ότι η επίτευξη της αποτελεί πρόκληση, σε μεγάλο βαθμό λόγω εξωγενών παραγόντων (π.χ. πιέσεις από το εργασιακό περιβάλλον, σύντροφο/οικογένεια κλπ.).

Επιμέρους ευρήματα επιβεβαιώνουν πως η υποστήριξη της εναρμόνισης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων θεωρείται πως έχει θετικό αντίκτυπο στη λειτουργία και τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης, ενώ οι συμμετέχουσες δηλώνουν πως έχει επιπλέον οφέλη ως προς την αφοσίωση και την αποδοτικότητα τους.

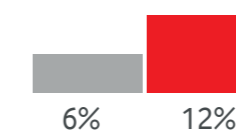
Ωστόσο, με βάση την εμπειρία των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, **είναι εξαιρετικά χαμηλό το ποσοστό των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν ευρέως πολιτικές σχετικές με την εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.**

Ειδικά σε ό,τι αφορά τις πολιτικές για την υποστήριξη εργαζομένων με εξαρτώμενα μέλη στην οικογένειά τους, οι συμμετέχουσες παρουσιάζονται εξαιρετικά θετικές ως προς την αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών, όπου και όταν εφαρμόζονται.

Σε ό,τι αφορά τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι αντιλήψεις των γυναικών είναι θετικές ως προς τη χρησιμότητά τους και την προθυμία τους να τις χρησιμοποιήσουν. Δε θεωρούν ότι η χρήση αυτών των μορφών εργασίας υποδηλώνει έλλειψη δέσμευσης στην εργασία ή ότι οδηγεί σε μειωμένη αποδοτικότητα. 1 στις 2 συμμετέχουσες έχει εργαστεί με ευέλικτη μορφή απασχόλησης από δική της επιλογή ή/και λόγω εξωτερικών συνθηκών (π.χ. κατάσταση στην αγορά εύρεσης εργασίας, ευθύνες φροντίδας στην οικογένεια). Δεν είναι βέβαια, σαφές τι αίσθηση έχουν οι γυναίκες για την επίπτωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην επαγγελματική τους εξέλιξη, καθώς οι απαντήσεις τους είναι μοιρασμένες.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΠΟΥ ...

- ΚΑΝΟΥΝ ΣΥΧΝΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ ΩΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ ΣΕ ΤΡΙΤΟΥΣ
- ΚΑΝΟΥΝ ΣΥΧΝΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



Στο focus group των γυναικών διατυπώθηκε η άποψη πως η χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης προσκρούει σε θέματα νοοτροπίας από την πλευρά των επιχειρήσεων.

“ τουλάχιστον στις ελληνικές επιχειρήσεις, όχι στις πολυεθνικές με παρουσία στην ελληνική αγορά, γιατί τα πράγματα εκεί είναι εντελώς διαφορετικά. Οι πολυεθνικές έχουν και work from home και day off και δουλεύουν με προθεσμίες, οπότε δεν έχουν αυτή τη νοοτροπία που έχουν οι ελληνικές επιχειρήσεις στις οποίες ισχύει το ‘αν δε σε βλέπω, δεν δουλεύεις’ ”

Τέλος, στο focus group των προτύπων υπογραμμίστηκε η ανάγκη να απευθύνονται οι πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και προς τα δύο φύλα.

“ ...θέλω πάρα πολύ να βοηθήσω τις γυναίκες, αλλά και τους άνδρες να το πετύχουν αυτό. Γιατί με το να βοηθήσω μόνο τις γυναίκες και να κρατάω τους άνδρες στο γραφείο, πάει να πει ότι μια γυναίκα μένει πίσω και κρατάει ένα παιδί ”



IV.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Ιδιαίτερα ενδιαφέροντα είναι τα ευρήματα που αφορούν στις δεξιότητες των γυναικών και στην ύπαρξη χάσματος σε αυτές: το αν, δηλαδή, οι γυναίκες θεωρούν ότι διαθέτουν στον επιθυμητό βαθμό απαραίτητες δεξιότητες για την επιτέλεση των καθηκόντων/ρόλου τους.

Το χάσμα δεξιοτήτων διερευνήθηκε ως προς τέσσερις κατηγορίες:

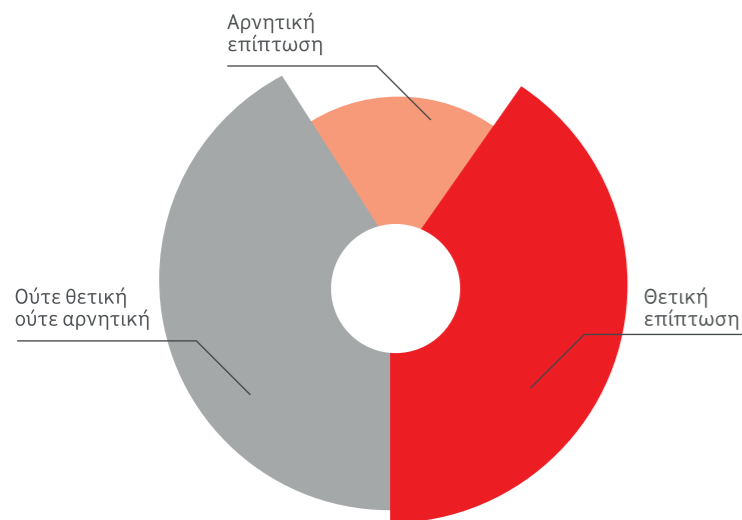
- A. Τεχνικές δεξιότητες (π.χ. τυπικές γνώσεις, επαγγελματική εξειδίκευση, επαγγελματική εμπειρία)
- B. Συμπεριφορικές δεξιότητες (π.χ. ηγετικές ικανότητες, στρατηγική σκέψη, επίλυση προβλημάτων, δημιουργικότητα, προσαρμοστικότητα)
- Γ. Ψηφιακές δεξιότητες (βλ. ενότητα 2.8)
- Δ. Δεξιότητες που σχετίζονται με την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών (π.χ. αυτοπεποίθηση, αυτοπροβολή, δικτύωση, ικανότητα εναρμόνισης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής).

Ός προς τις απαιτούμενες δεξιότητες, οι γυναίκες αποδίδουν μεγαλύτερη σπουδαιότητα στις συμπεριφορικές δεξιότητες και κυρίως στην προσαρμοστικότητα, τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων και στις επικοινωνιακές – διαπραγματευτικές ικανότητες.

Αξιοσημείωτο είναι ότι πιο σπουδαία από όλες θεωρούν οι γυναίκες την αυτοπεποίθηση, η οποία συνδέεται άμεσα με την επαγγελματική ενδυνάμωση.

Όπως σημειώθηκε στην αρχή, τα ευρήματα παρουσιάζουν εξαιρετικό ενδιαφέρον για δύο λόγους. Πρώτον, οι γυναίκες δεν φαίνεται να εντοπίζουν γενικά ιδιαίτερο χάσμα στις δεξιότητές τους. Με άλλα λόγια, θεωρούν ότι έχουν σε μεγάλο βαθμό τις δεξιότητες που χρειάζονται. Δεύτερον, τα μεγαλύτερα και πιο ουσιαστικά χάσματα αποτυπώνονται στις δεξιότητες που αφορούν στην επαγγελματική ενδυνάμωσή τους. Με άλλα λόγια, **οι γυναίκες αναγνωρίζουν ότι τους λείπουν δεξιότητες που θα τους επέτρεπαν να έχουν διαφορετική στάση απέναντι στην καριέρα τους.** Σύμφωνα με τις δηλώσεις μιας συμμετέχουσας στο focus group των γυναικών, σε σχέση με τη μελλοντική εξέλιξή της:

“ ...ξεκινάω από μένα και βλέπω τι θέλω να πετύχω και πού θέλω να φτάσω. Θέλω η ίδια να είμαι συνεπής και να πλασάρω τον εαυτό μου ”





V.

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ «ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΑΛΛΩΝ»

Στο πλαίσιο της έρευνας διερευνήθηκε και ο ρόλος των «σημαντικών άλλων», ατόμων ή συλλογικών δομών που μπορούν να συμβάλουν στην επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών.

Στο εργασιακό περιβάλλον διερευνήθηκε, καταρχάς, η στάση των στελεχών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και των άμεσων προϊσταμένων (line managers) και η συμβολή τους στην εξάλειψη ανισοτήτων. Με βάση τα ευρήματα της έρευνας, η στάση και των δύο ομάδων θεωρείται ουδέτερη προς θετική. Στο focus group των γυναικών σημειώθηκε το αίτημα για πιο ενεργή συμμετοχή των στελεχών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στην άμβλυνση των διακρίσεων.

“Ειδικά τα τμήματα HR πρέπει να βρίσκουν τα κατάλληλα εργαλεία για την ισότητα ευκαιριών. Αυτό σημαίνει αξιολόγηση... εργαλεία που μπορούν να αξιολογούν έναν υποψήφιο, χωρίς να δείχνει την ταυτότητά του, το αν είναι άντρας ή γυναίκα.”



Τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν ότι υπάρχουν άτομα σε θέσεις ευθύνης, τα οποία λειτουργούν σε κάποιο βαθμό ως πρότυπα (role models) για την επαγγελματική εξέλιξη και την εργασιακή συμπεριφορά των γυναικών, αν και καθίσταται σαφές ότι τα πρότυπα αυτά είναι κυρίως ανδρικά. Από την άλλη, **οι γυναίκες φαίνεται να επωφελούνται περισσότερο από την αλληλεπίδραση με γυναικεία πρότυπα**, εύρημα που καταδεικνύει την επιθυμητή κατεύθυνση. Στο focus group των προτύπων, οι γυναίκες μίλησαν ανοιχτά για την πρόθεση και την επιθυμία τους να στηρίζουν άλλες γυναίκες και αναφέρθηκαν σε πραγματικά περιστατικά.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΜΕ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΑ ΧΑΣΜΑΤΑ

ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

ΑΥΤΟΠΡΟΒΟΛΗ

ΔΙΚΤΥΩΣΗ (NETWORKING)

ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗ

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ (CAREER PLANNING)

Διαπιστώνουν επιπλέον, ότι είναι πολύ περιορισμένα τα εκπαιδευτικά προγράμματα που παρέχουν οι εργοδότες τους για να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους: **8 στις 10 γυναίκες θεωρούν πως οι εργοδότες τους δεν καλύπτουν επαρκώς τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες**. Ως σημαντικότερα εμπόδια για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους στο άμεσο μέλλον αναφέρουν τις ανεπαρκείς πηγές χρηματοδότησης και την έλλειψη ευκαιριών εκπαίδευσης από τους εργοδότες. Τέλος, αναδεικνύουν ως σημαντικές παραμέτρους τον διαθέσιμο χρόνο και την ευελιξία των προγραμμάτων εκπαίδευσης ως προς τον ρυθμό ή το ωράριό τους.

Οι γυναίκες-πρότυπα υπογράμμισαν στο focus group την αδυναμία των γυναικών να διεκδικούν στον επαγγελματικό χώρο, είτε πρόκειται να διεκδικήσουν αυξήσεις και προαγωγές, είτε συνθήκες που θα επέτρεπαν την καλύτερη εναρμόνιση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τους.

8 στις **10**
Γυναίκες

θεωρούν ότι οι εργοδότες δεν καλύπτουν επαρκώς τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες

“...είναι κρίσιμος ο ρόλος που παίζουμε όλες οι γυναίκες. Πώς εμείς, ως γυναίκες, κάνουμε τον αγώνα μας για να σταματήσει αυτό να υπάρχει. Και πώς υποστηρίζουμε οι γυναίκες τις γυναίκες”

Αναφέρθηκαν, επίσης, στην υποστήριξη που έλαβαν οι ίδιες από γυναίκες πρότυπα.

“...ήμουν πολύ τυχερή, γιατί σε κάθε καινούρια ευκαιρία που μου δινόταν, υπήρχε πάντα μια γυναίκα. Σε όλη μου τη πορεία αισθάνομαι πολύ μεγάλη ευγνωμοσύνη γιατί έχω γνωρίσει γυναίκες που για μένα ήταν πρότυπα”

Παράλληλα, η έρευνα αποτυπώνει την **έλλειψη δομών/δικτύων υποστήριξης των γυναικών, εντός και εκτός εργασιακού περιβάλλοντος**. Μόλις το 18% των συμμετεχουσών έχουν πρόσβαση σε προγράμματα καθοδήγησης εντός της επιχείρησης (mentoring), ενώ η πρόσβαση σε (θεσμοθετημένα ή μη) δίκτυα γυναικών εντός της επιχείρησης εμφανίζεται εξαιρετικά χαμηλή. Επιπλέον, μόνο 2 στις 10 γυναίκες δηλώνουν πως έχουν πρόσβαση σε δίκτυα γυναικών εκτός της επιχείρησης. Οι γυναίκες πρότυπα, ωστόσο, υπογράμμισαν ότι οι εμπειρίες και η καθοδήγηση που παρέχονται μέσα από αυτές τις δομές πρέπει να αναδεικνύουν τις πραγματικές προκλήσεις.

18%

Ποσοστό γυναικών που έχει πρόσβαση σε προγράμματα καθοδήγησης εντός της επιχείρησης (mentoring)



“...θέλει mentoring, αλλά με βάση την αλήθεια μας. Όχι να δημιουργούμε ένα ιδανικό και να βάζουμε τις γυναίκες σε περισσότερες τύψεις. Ότι 'κοίτα τι φανταστικά που τα έκανα εγώ κι εσύ δεν τα καταφέρνεις'. Ε, δεν τα καταφέρνεις πάντα, αυτή είναι η αλήθεια”

Εντύπωση προκαλεί το εύρημα πως μόνο 5 στις 10 γυναίκες έχουν εδραιωμένα δίκτυα υποστήριξης στην προσωπική τους ζωή (π.χ. σύντροφο, γονείς, φίλους κλπ.). Προκύπτει, έτσι, το ερώτημα κατά πόσο οι διαπροσωπικές σχέσεις λειτουργούν υποστηρικτικά στις επαγγελματικές επιδιώξεις των γυναικών. Όπως αναφέρθηκε στο focus group των προτύπων:

“ Δυστυχώς, χάνουμε τρομερό δυναμικό από γυναίκες εργαζόμενες γιατί δεν έχουν βοήθεια από το σπίτι, από το περιβάλλον, από το σύστημα, ώστε να μπορέσουν να προχωρήσουν, ακόμα και σε εταιρίες που είναι πολύ ανοιχτόμυαλες και προωθούν πάρα πολύ τις γυναίκες και σε υψηλά πόστα”

VI.

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

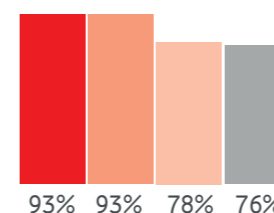
Με βάση τις εμπειρίες των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μέτριας έκτασης φαινόμενο στα εργασιακά περιβάλλοντα, ένα φαινόμενο το οποίο έχουν συχνότερα παρατηρήσει, από ότι βιώσει οι ίδιες. Στο focus group των γυναικών προέκυψε ότι **υπάρχει ασάφεια σε σχέση με το τι ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση: οι γυναίκες γίνονται αποδέκτριες συμπεριφορών και χειρονομιών που δεν νιώθουν πάντα ότι μπορούν να αξιολογήσουν, πόσω μάλλον να εκφράσουν τη δυσαρέσκειά τους γι' αυτές.**

Παράλληλα, στο ίδιο focus group οι γυναίκες εμφανίστηκαν προβληματισμένες για το κατά πόσο η σεξουαλική παρενόχληση είναι κυρίως θέμα άσκησης εξουσίας ή μπορεί να προκύψει και από συναδέλφους στο ίδιο ή κατώτερο ιεραρχικό επίπεδο.

Οι γυναίκες εμφανίζονται διχασμένες ως προς το ποια είναι η ενδεδειγμένη αντίδραση σε ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης (αναφορά εσωτερικά στην επιχείρηση ή εξωτερικά σε ανεξάρτητο φορέα), ενώ μόλις **8% των συμμετεχουσών θα προτιμούσε να μην το αναφέρει πουθενά**. Επιμέρους ευρήματα αποτυπώνουν τον προβληματισμό των γυναικών για το πώς αντιμετωπίζονται οι αναφορές που γίνονται εσωτερικά στην επιχείρηση.

ΕΙΝΑΙ ΠΙΘΑΝΟΝ Ή ΒΕΒΑΙΟ ΟΤΙ ΜΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ...

- ΕΝΕΧΕΙ ΡΙΣΚΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΟΥ ΕΞΕΛΙΞΗ
- ΘΑ ΔΙΑΤΑΡΑΞΕΙ ΤΙΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ
- ΘΑ ΕΞΕΤΑΣΤΕΙ ΔΙΚΑΙΑ
- ΘΑ ΑΓΝΟΗΘΕΙ



Ο προβληματισμός αυτός εκφράστηκε και στο focus group των προτύπων με αναφορά σε συγκεκριμένα περιστατικά.

“Ίσως φοβόταν ότι θα είχε κόστος γι’ αυτήν. Ήταν σε μια ανοδική πορεία η καριέρα της. Δεν υπέκυψε η κοπέλα, αλλά [το περιστατικό] της δημιουργούσε τόσο δυσάρεστο αίσθημα στη δουλειά που δεν μπορούσε να το διαχειριστεί. Μια κοπέλα καθ’ όλα αξιόλογη”

Τη σπουδαιότητα της στάσης των ανδρών απέναντι στο ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης σημείωσε μία συμμετέχουσα στο focus group των γυναικών.

“...θεωρώ ότι είναι πολύ πιο ηχηρό ένας άντρας να πει ‘εγώ, στο χώρο εργασίας, αυτό δεν το δέχομαι’, από το να μιλήσει μια γυναίκα για τον εαυτό της. Αν αυτό συνδυαστεί, τότε είναι το ιδανικό”

Παράλληλα, και στα δύο focus group αναδείχθηκε το θέμα της διαμάχης μεταξύ διαφορετικών ομάδων γυναικών (gender wars). Η διαμάχη αυτή φαίνεται να αφορά μία γκάμα θεμάτων και συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον, μεταξύ των οποίων και το κατά πόσο συγκεκριμένες γυναίκες φαίνεται να χρησιμοποιούν το σεξ ή τη σεξουαλική συμπεριφορά ως εργαλείο ανέλιξης. Από την άλλη πλευρά, γυναίκες-πρότυπα ανέφεραν ότι έχουν νιώσει την ανάγκη να καταπιέσουν στοιχεία της σεξουαλικότητάς τους, ώστε να λάβουν ισότιμη μεταχείριση στην εργασία.

“Ήθελα να μη με βλέπουν σαν γυναίκα-ερωτικό αντικείμενο, να με βλέπουν σαν έναν επαγγελματία που τυχαίνει να είναι γυναίκα. Θα μπορούσα να είμαι και άντρας, που κάνω κάτι καλά ή δεν το κάνω. Δώσε μου feedback πάνω στην αξία της δουλειάς μου, αλλά όχι, μη με αντιμετωπίζεις έτσι”

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, στα ελληνικά εργασιακά περιβάλλοντα συμβαίνουν περιστατικά μικροεπιθετικότητας (microaggressions). Για παράδειγμα, πέντε στις δέκα γυναίκες δηλώνουν πως χρειάζεται συχνά να αποδεικνύουν τις ικανότητές τους περισσότερο από τους άνδρες, ενώ **4 στις 10 αισθάνονται να τους απευθύνονται συχνά σε μη επαγγελματικό τόνο.**



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΜΕ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΜΙΚΡΟΕΠΙΘΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΣΕΙ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΑ ΧΑΣΜΑΤΑ

ΝΑ ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΝΑ ΑΠΟΔΕΙΚΝΥΕΙ ΜΙΑ ΓΥΝΑΙΚΑ ΤΙΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ

ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΝΤΑΙ ΣΕ ΜΙΑ ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΕ ΜΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΤΟΝΟ

ΝΑ ΑΜΦΙΣΒΗΤΕΙΤΑΙ Η ΚΡΙΣΗ ΜΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΤΗΣ

ΝΑ ΘΕΩΡΕΙΤΑΙ ΔΕΔΟΜΕΝΟ – ΛΑΝΘΑΣΜΕΝΑ – ΟΤΙ ΜΙΑ ΓΥΝΑΙΚΑ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ ΣΕ ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΙΕΡΑΡΧΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΠΟ ΑΥΤΟ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΙ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ

ΝΑ ΑΓΝΟΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΙΔΕΕΣ ΜΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΤΙΜΗΤΙΚΑ/ΣΕΞΙΣΤΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ ΓΙΑ ΜΙΑ ΓΥΝΑΙΚΑ

VII.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Προβληματισμό προκαλούν τα ευρήματα που αφορούν στη χαμηλή συχνότητα θεσμοθέτησης πολιτικών για την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών, σύμφωνα πάντα με τις αντιλήψεις των ίδιων. Σε αυτή την ενότητα εστιάζουμε σε πολιτικές που αφορούν στην άμβλυνση των έμφυλων διακρίσεων, καθώς και στη βία και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

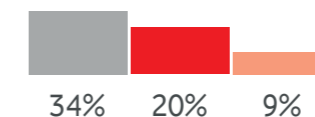
Με βάση τα ευρήματα της έρευνας, **ακόμη και όπου θεσμοθετούνται τέτοιες πολιτικές, η εφαρμογή και αποτελεσματικότητά τους κινούνται σε μέτρια επίπεδα.**

Ο προβληματισμός αυτός απασχόλησε τις συμμετέχουσες στο focus group των προτύπων: πώς, δηλαδή, μπορούν πολιτικές κατά των έμφυλων διακρίσεων να συμβάλουν στη βελτίωση της παρούσας κατάστασης.

“ Το μεγαλύτερο θέμα είναι πώς θα δημιουργηθεί pipeline γυναικών. Γυναικών που είναι διαμάντια, κοφτερά μυαλά, ικανές, και λένε ‘δεν θέλω άλλο’, γιατί, σου λέει ‘με αυτό το παιχνίδι, εγώ δεν θέλω”

ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΜΦΑΝΙΖΟΝΤΑΙ ΣΥΧΝΑ ...

- ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΟ ΑΝΔΡΕΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΓΙΑ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
- ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΑΥΞΗΣΗ ΣΠΑΝΙΟΤΕΡΑ ΑΠΟ ΑΝΔΡΕΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ
- ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΕ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΒΟΝΟΣ Η ΑΛΛΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ ΜΕ ΑΝΔΡΕΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ



VIII.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Απολύτως θετικά είναι τα ευρήματα της έρευνας ως προς την ετοιμότητα και ικανότητα των γυναικών να απασχοληθούν σε ρόλους που απαιτούν τεχνολογικές/ψηφιακές δεξιότητες ή σε επαγγέλματα STEM με προσανατολισμό στις Επιστήμες, στην Τεχνολογία, τη Μηχανική και τα Μαθηματικά. 9 στις 10 γυναίκες διαφωνούν απόλυτα με τη δήλωση πως δεν έχουν τις τεχνολογικές/ψηφιακές δεξιότητες που απαιτούνται για θέσεις ευθύνης ή για ανταγωνιστικές θέσεις, ενώ 9 στις 10 συμφωνούν απόλυτα πως οι γυναίκες είναι εξίσου ικανές σε επαγγέλματα STEM, με τους άνδρες. Ως προς τα επαγγέλματα STEM, αναγνωρίζεται η επίπτωση του κοινωνικού στερεοτύπου βάσει του οποίου οι γυναίκες αποθαρρύνονται να ακολουθήσουν αυτές τις κατευθύνσεις, γεγονός που συζητήθηκε και στα focus group.

“...νομίζω ότι είναι θέμα εκπαίδευσης αυτό που λέμε για το IT, δεν είναι τόσο θέμα ικανοτήτων. Οι γυναίκες επιλέγουν διαφορετική εκπαίδευση. Οπότε είναι λογικό, αν η εκπαίδευση δε βγάλει γυναίκες IT, η αγορά εργασίας δεν θα έχει να απορροφήσει. Νομίζω ότι είναι ένα βήμα πίσω”

9 στις **10**
Γυναίκες

διαφωνούν απόλυτα με τη δήλωση πως δεν έχουν τεχνολογικές δεξιότητες για θέσεις ευθύνης



9 στις **10**
Γυναίκες

συμφωνούν πως οι γυναίκες είναι εξίσου ικανές σε επαγγέλματα STEM

Η χρήση του ρήματος «επιλέγουν», στην παραπάνω αναφορά, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς καταδεικνύει το πώς κοινωνικά στερεότυπα εδραιώνονται στην κοινή αντίληψη, ακόμη και των ίδιων των γυναικών. Όπως ανέφερε μια άλλη συμμετέχουσα στο ίδιο focus group:

“... μετά δημιουργείται μια παγιωμένη, νομίζω, εικόνα, κοινωνιολογικά, ότι, εντάξει, αφού ούτως ή άλλως είναι ανδροκρατούμενος ο χώρος, ας πάμε για κάτι άλλο. Κι είναι ένας φαύλος κύκλος αυτό”

Περιστατικά διακρίσεων εντός αυτών των επαγγελμάτων καταγράφηκαν στο focus group των προτύπων.

“...σε συγκεκριμένα έργα έχει τύχει να μείνω εκτός, γιατί υπάρχει η παρέα των ανδρών που λέει ‘ΟΚ, μήπως θες εσύ να κρατάς τα πρακτικά της συνάντησης’”

Από την άλλη, σε καλά επίπεδα καταγράφονται η πρόσβαση, εξοικείωση και χρήση τεχνολογικών εφαρμογών μεταξύ των συμμετεχουσών, ενώ ως πολύ θετικές αξιολογούνται οι σχετικές εμπειρίες. Ωστόσο, υπάρχει σημαντικό περιθώριο για την αύξηση της συχνότητας χρήσης τέτοιων εφαρμογών για επαγγελματικούς και εκπαιδευτικούς σκοπούς.

6 στις 10 γυναίκες δηλώνουν πως έχουν ήδη εντοπίσει ευκαιρίες που σχετίζονται με τη χρήση νέων τεχνολογιών για την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Στο focus group των γυναικών διατυπώθηκε η άποψη πως η ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων είναι εργαλείο ισοτιμίας απέναντι στους άνδρες.

6 στις **10**
Γυναίκες

Έχουν εντοπίσει ευκαιρίες που σχετίζονται με τη χρήση νέων τεχνολογιών

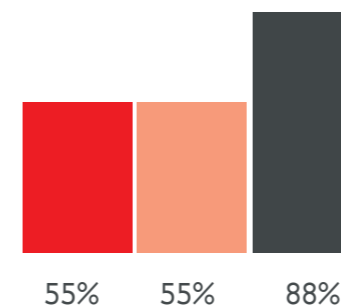
“...οι ψηφιακές δεξιότητες δίνουν την ευκαιρία για περαιτέρω μάθηση, για περαιτέρω εξέλιξη στην εργασία γιατί είναι πλέον ζητούμενο να είμαστε όλοι ψηφιακά εγγράμματοι. Θεωρώ ότι σε κάνει ίσο απέναντι στους άνδρες, που αγαπούν πιο πολύ τα κάτζετς, οπότε ενημερώνονται”

Ως προς τις ψηφιακές δεξιότητες, τα ευρήματα αναδεικνύουν τη σπουδαιότητα δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων για επικοινωνία και συνεργασία, για επιχειρηματικούς σκοπούς και για ηλεκτρονική μάθηση. Χαμηλότερη σπουδαιότητα, βέβαια, αποδίδεται σε δεξιότητες που έχουν πιο τεχνολογικό υπόβαθρο, π.χ. γνώσεις προγραμματισμού, εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης και ανάλυσης δεδομένων. Σε αυτές τις δεξιότητες είναι που εντοπίζονται τα μεγαλύτερα χάσματα.

Συνολικά, οι γυναίκες αξιολογούν ως θετική τη συνεισφορά των τεχνολογικών / ψηφιακών δεξιοτήτων τους στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝ ΣΥΧΝΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΓΙΑ ...

- ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ
- ΕΚΜΑΘΗΣΗ ΝΕΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ
- ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ / ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ



IX.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΠΕΡΙ ΦΥΛΟΥ

Στο πλαίσιο της έρευνας, τέλος, διερευνήθηκε και η ισχύς άλλων κοινωνικών στερεοτύπων. Σύμφωνα με τα ευρήματα, οι γυναίκες αισθάνονται απόλυτα ικανές να επιτύχουν επαγγελματικά όποιον στόχο θέσουν και εξίσου ικανές με τους άνδρες να διακριθούν στον επαγγελματικό στίβο. Ωστόσο, στο focus group των γυναικών έγινε σαφής αναφορά στα κοινωνικά στερεότυπα που εμποδίζουν τις γυναίκες να ανέλθουν σε ηγετικές θέσεις:

“Ένας από τους λόγους που ακόμα στην Ελλάδα η ηγεσία δεν αποτελείται -στην πλειοψηφία της- από γυναίκες αλλά από άνδρες είναι και το στερεότυπο ότι «οι γυναίκες είναι πιο συναισθηματικές, οι γυναίκες δεν μπορούν να διαχειριστούν μια κρίση που συνεπάγεται μια θέση σε C-level»

Άλλη συμμετέχουσα διατύπωσε την άποψη ότι οι γυναίκες έχουν στερεοτυπικά συγκεκριμένη «θέση» μέσα στην παραγωγική μηχανή.

“Οι γυναίκες θεωρούμε ότι είναι καλώς εννοούμενες εργάτριες. Δηλαδή μία γυναίκα μπορεί να είναι μέρος ενός τμήματος, να είναι παραγωγική. Μας κάνει να τη πάρουμε γιατί θα είναι πιο εύκολα διοικήσιμη από έναν άντρα και, ενδεχομένως, δεν θα ζητήσει και εξέλιξη”

Πέραν τούτου, τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι τα στερεότυπα γύρω από την επίπτωση που έχει η καριέρα στην προσωπική ζωή των γυναικών, ειδικά σε σχέση με τον ρόλο τους ως μητέρες, φαίνεται να αμφισβητούνται.



ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΣΕΣ ΠΟΥ ΔΙΑΦΩΝΟΥΝ/ ΜΑΛΛΟΝ ΔΙΑΦΩΝΟΥΝ ΜΕ ΤΗ ΔΗΛΩΣΗ ...

- 92% ΟΤΑΝ ΜΙΑ ΓΥΝΑΙΚΑ ΓΙΝΕΙ ΜΗΤΕΡΑ, ΕΙΝΑΙ ΠΡΟΤΙΜΟΤΕΡΟ ΝΑ ΑΦΟΣΙΩΘΕΙ ΠΛΗΡΩΣ ΣΤΟΝ ΡΟΛΟ ΑΥΤΟ
- 82% ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΕΧΕΙ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΚΑΙ ΟΧΙ Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ
- 64% Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΜΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΕΧΕΙ ΑΡΝΗΤΙΚΟ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΤΗΣ ΖΩΗ



Ωστόσο, τα ευρήματα φανερώνουν προβληματισμό για το κατά πόσο μια γυναίκα μπορεί να επανέλθει στην αγορά εργασίας σε οποιαδήποτε ηλικία και αναδεικνύουν την ανάγκη για ισότιμο καταμερισμό της αφανούς εργασίας, μεταξύ ανδρών και γυναικών, στο σπίτι. Παράλληλα, **οι γυναίκες σε ποσοστό 66% αμφισβητούν το στερεότυπο που θέλει τις ίδιες πιο ικανές από τους άνδρες στην παροχή φροντίδας (π.χ. σε παιδιά, ηλικιωμένους γονείς, συγγενείς με αναπηρία).**

66%

Ποσοστό γυναικών που αμφισβητεί το στερεότυπο που θέλει τις ίδιες να είναι πιο ικανές από τους άνδρες στην παροχή φροντίδας

Τέλος, 7 στις 10 θεωρούν πως οι σχέσεις ανδρών και γυναικών δεν θα αλλάξουν σημαντικά μέσα στα επόμενα πέντε (5) χρόνια. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε μία συμμετέχουσα στο focus group των γυναικών:

“...[καταλαβαίνετε] τι ανακατανομή ρόλων πρέπει να γίνει; Που δεν είναι όλοι διατεθειμένοι να την κάνουν. Γιατί αν υπήρχε διάθεση, θα είχε γίνει από μόνο του αυτό. Γιατί ανάγκη υπάρχει. Διάθεση δεν υπάρχει”

Και στα δύο focus groups έγιναν συχνές αναφορές στον ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι γυναίκες, ως μητέρες, στην ανατροφή των παιδιών με στόχο την αμφισβήτηση στερεοτύπων στο μέλλον. Αναφορά, ακόμη, έγινε στην ευθύνη των ίδιων των γυναικών στην εδραίωση των στερεοτύπων.

“...τα στερεότυπα τα τροφοδοτούμε εμείς οι ίδιες. Δηλαδή δεν οφείλεται μόνο σε εμάς, αλλά εμείς, ακόμα και τώρα, εξακολουθούμε να τα τροφοδοτούμε”

Στο ίδιο focus group έγινε, επιπλέον, σαφές ότι, στις προσπάθειες για άμβλυση των έμφυλων διακρίσεων, οι άνδρες χρειάζεται να είναι σύμμαχοι.

“Για μένα είναι πάρα πολύ σημαντική η συμμετοχή των ανδρών σε οποιαδήποτε συζήτηση. Θεωρώ κοινό ζήτημα τα θέματα των γυναικών, γιατί αυτά πέφτουν σε άτομα που έχουν θέση εξουσίας. Και όχι σε άνδρες ή γυναίκες”

Υπογραμμίστηκε, επίσης, ο ρόλος της εκπαίδευσης για την επίτευξη ουσιαστικών αλλαγών σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

“Θεωρώ ότι πρέπει να δοθεί πολύ μεγάλη έμφαση στους νεότερους ανθρώπους. Και τα μηνύματα μπορούν να ξεκινήσουν από το σχολείο ακόμα. Δηλαδή, από τις μικρές ηλικίες. Γιατί αν δεν ξεκινήσει εκεί, δεν μπορούμε να φτάσουμε μετά στα 25 στη δουλειά και να πούμε τώρα τα αλλάζουμε”

X.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Η έρευνα των γυναικών αποτυπώνει τη σημαντική έκταση του φαινομένου των έμφυλων διακρίσεων στις ελληνικές επιχειρήσεις και την περιορισμένη θεσμοθέτηση πολιτικών για την άμβλυνση αυτών των διακρίσεων. Επιπλέον, χαμηλά είναι, σύμφωνα με τις αντιλήψεις των γυναικών, τα ποσοστά των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν ευρέως πολιτικές για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Περιορισμένες είναι και οι ευκαιρίες για εκπαίδευση και ανάπτυξη στο εργασιακό περιβάλλον, ιδιαίτερα σε δεξιότητες που σχετίζονται με την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών.

Η στάση των στελεχών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και των άμεσων προϊσταμένων αξιολογείται ως ουδέτερη προς θετική, ενώ αποτυπώνεται η έλλειψη δομών και δικτύων υποστήριξης των γυναικών, εντός και εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος. Η έρευνα καταδεικνύει επίσης την ανάγκη για ανάδειξη περισσότερων γυναικών προτύπων σε θέσεις ευθύνης, καθώς οι γυναίκες κρίνουν ότι επωφελούνται περισσότερο σε σχέση με την αλληλεπίδραση με άνδρες πρότυπα.

Σε ό,τι αφορά τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, οι γυναίκες αντιλαμβάνονται το φαινόμενο ως μέτριας έκτασης και εκφράζουν δυσπιστία ως προς την αναφορά και διαχείριση τέτοιων περιστατικών σε εργασιακά περιβάλλοντα. Διαπιστώθηκε, ακόμη, ασάφεια σε σχέση με το ποιες συμπεριφορές συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, γεγονός που υποδηλώνει την ανάγκη για περαιτέρω ενημέρωση/ευαισθητοποίηση ανδρών και γυναικών στο θέμα.

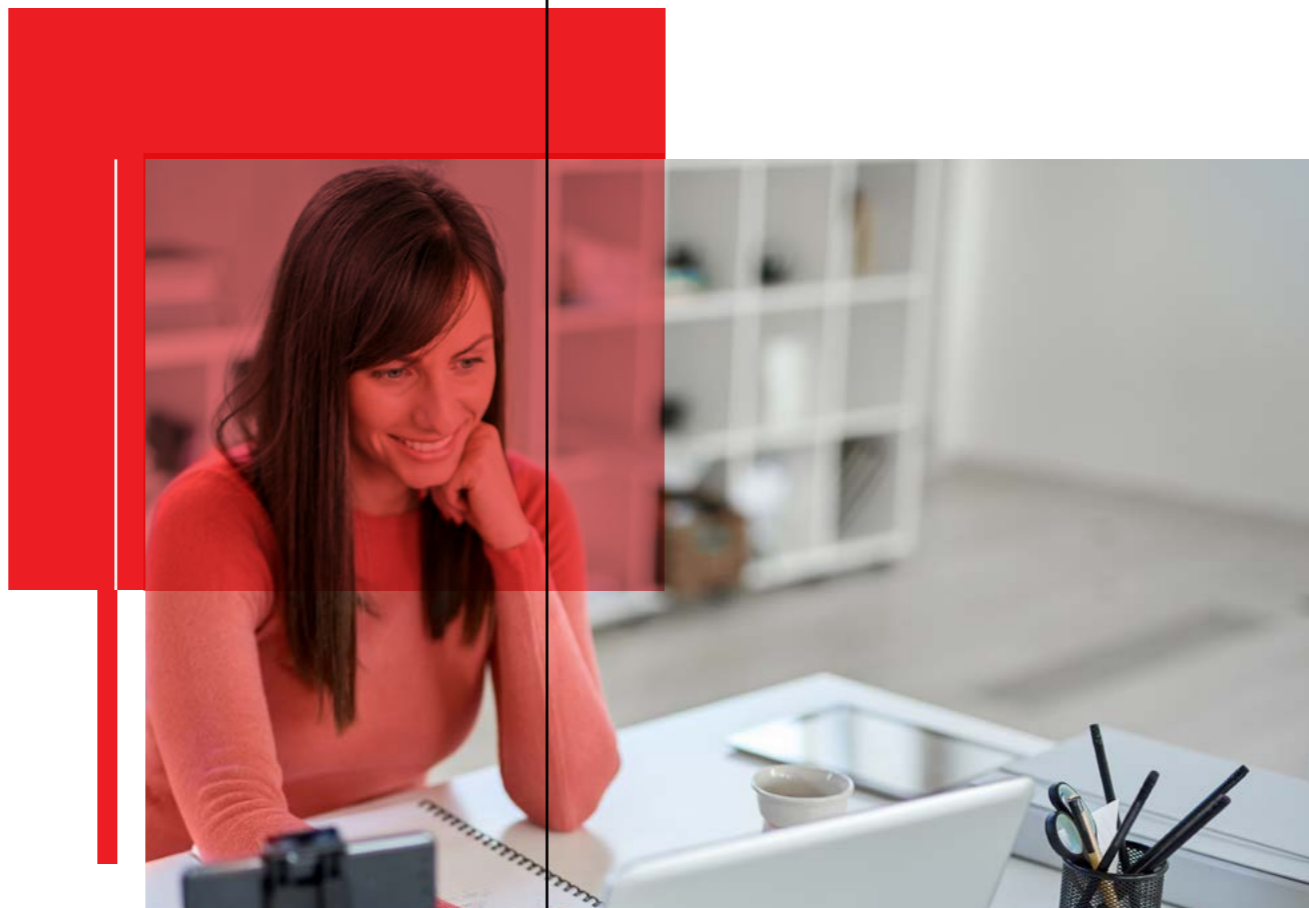


Θετικές αποτυπώνονται οι αντιλήψεις των γυναικών ως προς την πρόσβαση σε τεχνολογικά εργαλεία, τη χρήση και την εξοικείωση με αυτά, την κατοχή απαραίτητων ψηφιακών δεξιοτήτων και την ικανότητα απασχόλησης σε επαγγέλματα STEM, αν και οι συμμετέχουσες αναγνωρίζουν την επίπτωση του κοινωνικού στερεοτύπου που αποθαρρύνει τις γυναίκες από αυτή την κατεύθυνση. Εντοπίστηκαν ευκαιρίες περαιτέρω ανάπτυξης ψηφιακών δεξιοτήτων και χρήσης τεχνολογικών εφαρμογών για επαγγελματικούς και εκπαιδευτικούς σκοπούς.

Τέλος, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, οι γυναίκες αμφισβητούν κοινωνικά στερεότυπα σε σχέση με τις ικανότητες και τη θέση τους στην αγορά εργασίας, καθώς και με το ρόλο της μητρότητας και τη σχέση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

B.

Η ΠΛΕΥΡΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



I.

ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ

Η αρχική εικόνα που προκύπτει από τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας είναι ότι, **σύμφωνα με τα στελέχη επιχειρήσεων, άνδρες και γυναίκες, φαινόμενα διακρίσεων παρατηρούνται σπάνια έως κάποιες φορές, πρόκειται δηλαδή για ένα μέτριας έκτασης θέμα.** Παράλληλα, τέτοια περιστατικά καταγράφονται ποτέ έως σπάνια, καταδεικνύοντας ένα έλλειμμα στην ανάδειξη ή/και διαχείριση περιστατικών έμφυλων διακρίσεων.

Η έρευνα αποτύπωσε επίσης ένα **σημαντικό χάσμα μεταξύ του ποσοστού απασχόλησης γυναικών στις επιχειρήσεις και του ποσοστού γυναικών που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης**, καταδεικνύοντας ότι υπάρχουν ευρύτατα περιθώρια ανάπτυξης της συμμετοχής των γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΟΠΟΥ ...

- ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΤΟ 41% ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
- ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΤΟ 41% ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ



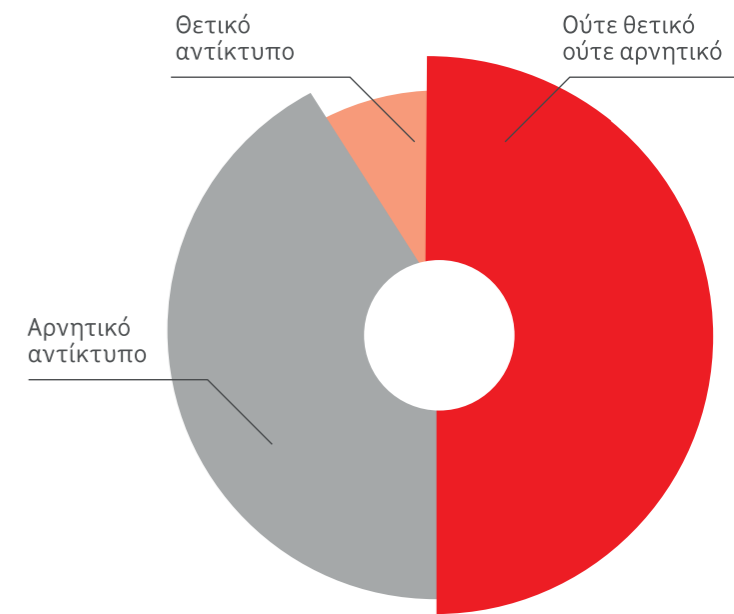
Ως άνω του μετρίου καταγράφεται στις αντιλήψεις των συμμετεχόντων η πρόοδος που έχει επιτευχθεί τα τελευταία τρία (3) χρόνια τόσο στην αύξηση των προσλήψεων γυναικών, όσο και στην ανέλιξη γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώθηκαν και στο focus group των επιχειρήσεων. Θεωρείται ότι έχει υπάρξει πρόοδος στην ανέλιξη γυναικών από τη μέση στην ανώτερη βαθμίδα της ιεραρχίας.

Υπάρχει, βέβαια, σημαντικό περιθώριο βελτίωσης στην ανέλιξη γυναικών στην ανώτατη βαθμίδα της ιεραρχίας. Εκφράστηκε η άποψη ότι οι αντιλήψεις για τη διαθεσιμότητα των γυναικών ενδεχομένων να επιδρούν σε αυτό το αποτέλεσμα.

“...είναι αυτό το γνωστό που λέμε ότι υπάρχει το glass ceiling για την κορυφή. Θεωρείται ίσως ότι οι γυναίκες δεν το θέλουν, ότι δεν το επιδιώκουν ... σου λέει, ‘Ξέρεις αυτό συμβαίνει επειδή η γυναίκα δίνει προτεραιότητα στην οικογένειά της, όχι επειδή δεν της δόθηκαν οι ευκαιρίες’”

Οι συμμετέχοντες παρουσιάζονται διχασμένοι ως προς τον αντίκτυπο που έχει το φύλο στην εξέλιξη μιας γυναίκας στο εργασιακό περιβάλλον. 5 στους 10 συμμετέχοντες θεωρούν ότι ο αντίκτυπος δεν είναι ούτε θετικός ούτε αρνητικός, το φύλο δηλαδή δεν έχει επίπτωση στη θέση μιας γυναίκας στο εργασιακό περιβάλλον, 4 στους 10 ωστόσο θεωρούν ότι ο αντίκτυπος είναι αρνητικός και αντικατοπτρίζεται μεταξύ άλλων στην ανισότητα ευκαιριών ανάπτυξης, στη γρηγορότερη ανέλιξη των ανδρών (γενικά, αλλά και ειδικά σε θέσεις ευθύνης) και στην προτίμηση που δείχνουν οι εργοδότες στους άνδρες, ακόμη και όταν υπάρχουν γυναίκες με αντίστοιχα προσόντα για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας.

ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ



Όπως και στην έρευνα των γυναικών, οι διακρίσεις αυτές δεν αποδίδονται στην αξία ή τις ικανότητες των γυναικών. Παράλληλα, **δεν θεωρείται ότι η απασχόληση γυναικών προκαλεί περισσότερα προβλήματα ή/και κόστος σε μία επιχείρηση σε σύγκριση με την πρόσληψη και απασχόληση ανδρών σε αντίστοιχες θέσεις.** Ωστόσο, όπως χαρακτηριστικά ανέφερε μια συμμετέχουσα στο focus group των επιχειρήσεων:

“ Νομίζω ότι όσο και να μην θέλουμε να το παραδεχτούμε, [η φάση ζωής μιας γυναίκας] παίζει ένα μεγάλο ρόλο στο μυαλό μας. Γιατί λες, ‘θα επενδύσω, θα εκπαιδεύσω’ και μόλις είναι έτοιμη να αποδώσει, έρχεται και σου λέει, ‘μόλις έχω παντρευτεί’”

Η έρευνα επιβεβαίωσε τη σπουδαιότητα συγκεκριμένων χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος, που συμβάλουν στην άμβλυνση των έμφυλων διακρίσεων, όπως είναι η ανοχή στη διαφορετικότητα, η ανάληψη ευθύνης – λογοδοσία, η ενθάρρυνση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας, η ενδυνάμωση των εργαζομένων, η διαφάνεια των πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού και η στοχοθέτηση ως προς τη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Παράλληλα, επιβεβαίωσε την ύπαρξη ενός χάσματος μεταξύ της σπουδαιότητας αυτών των χαρακτηριστικών και της διαθεσιμότητάς τους στην πράξη: υπάρχουν, δηλαδή, ευκαιρίες ανάπτυξης της κουλτούρας των ελληνικών επιχειρήσεων προς αυτές τις κατευθύνσεις. Αξίζει να σημειωθεί πως οι αντιλήψεις των στελεχών επιχειρήσεων φαίνεται να αποκλίνουν από τις αντιλήψεις των γυναικών ως προς το μέγεθος αυτού του χάσματος. Συγκεκριμένα, στις γυναίκες το χάσμα καταγράφηκε ως υψηλότερο σε όλα τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος.

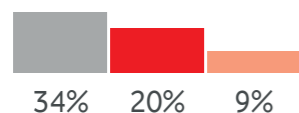
II.

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ

Οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν ότι υπάρχει ανισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών με αντίστοιχα προσόντα. Όπως και στην έρευνα των γυναικών, προκύπτει ότι η ανισότητα αυτή αφορά κυρίως στη βασική αμοιβή για την εργασία, καθώς θεωρείται ότι οι διακρίσεις αμβλύνονται σε θέματα αυξήσεων και bonus.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΜΦΑΝΙΖΟΝΤΑΙ ΣΥΧΝΑ ...

- ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΟ ΑΝΔΡΕΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΓΙΑ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
- ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΑΥΞΗΣΗ ΣΠΑΝΙΟΤΕΡΑ ΑΠΟ ΑΝΔΡΕΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ
- ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΕΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ BONUS Η ΑΛΛΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ ΜΕ ΑΝΔΡΕΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ



III.

ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Τα βασικά ευρήματα ως προς τη σπουδαιότητα της εναρμόνισης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και τον βαθμό στον οποίο αποτελεί πρόκληση, αντηχούν τα ευρήματα της έρευνας των γυναικών. Και εδώ θεωρείται πως **η ενεργή υποστήριξη της εναρμόνισης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων έχει θετικό αντίκτυπο τόσο στη λειτουργία, όσο και στα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης, καθώς και επιπλέον οφέλη ως προς την αφοσίωση και την αποδοτικότητα των εργαζομένων.**

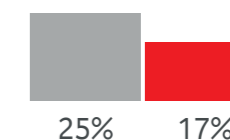
Η μεγάλη σημασία της εναρμόνισης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής υπογραμμίστηκε και στο focus group των επιχειρήσεων. Εκφράστηκε, βέβαια, και ο προβληματισμός για το αν η εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι εφικτή στην ανώτερη/ανώτατη βαθμίδα της ιεραρχίας με βάση τις συνθήκες/προσδοκίες που υπάρχουν στην ελληνική αγορά.

“...υπάρχει και η άποψη ότι αν κατέχεις μία ανώτερη, ανώτατη θέση, πρέπει να κάνεις θυσίες. Το work-life balance δεν ισχύει για αυτές τις θέσεις.”

Χαμηλά είναι τα ποσοστά των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν ευρέως πολιτικές για την εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΠΟΥ ...

- ΚΑΝΟΥΝ ΣΥΧΝΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ ΩΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ ΣΕ ΤΡΙΤΟΥΣ
- ΚΑΝΟΥΝ ΣΥΧΝΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



Ειδικά σε ό,τι αφορά τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι αντιλήψεις των συμμετεχόντων είναι θετικές ως προς τη χρησιμότητά τους και την προθυμία των γυναικών να τις χρησιμοποιήσουν. Επίσης, δεν θεωρούν ότι η χρήση αυτών των μορφών εργασίας υποδηλώνει έλλειψη δέσμευσης στην εργασία ή οδηγεί σε μειωμένη αποδοτικότητα, αν και με βάση το focus group των επιχειρήσεων τέτοιοι προβληματισμοί υπάρχουν μεταξύ των εργαζομένων.

„ Υπάρχει η αντίληψη ... ότι σκέφτομαι μη θεωρηθεί ότι δεν αποδίδω όσο κάποιος άλλος. Και το έχω ακούσει και από γυναίκες και από άνδρες, σε άλλο βαθμό. ... Υπάρχουν αυτά και είναι θέμα αντίληψης, και είναι θέμα και του ίδιου του εργαζόμενου πολλές φορές. Δηλαδή, δεν έχει να κάνει με την εταιρεία „

Ως κύρια πρόκληση για τη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης αναδεικνύεται το παρόν νομοθετικό πλαίσιο, ενώ ακολουθούν η έλλειψη υποστήριξης από την ηγεσία της επιχείρησης και τεχνολογικοί λόγοι.

Σε σχέση με τις πολιτικές για την υποστήριξη των εργαζομένων που λειτουργούν ως φροντιστές σε τρίτους (π.χ. παιδιά, γονείς, συγγενείς με αναπηρία), σχετικά καλή διείσδυση έχουν η παροχή ειδικών αδειών/διευκολύνσεων ωραρίου και οι παροχές σε είδος (π.χ. ασφαλιστήρια για ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή κάλυψη ή/και για την κάλυψη του κινδύνου ζωής, διατακτικές ειδών διατροφής ή ψυχαγωγίας κλπ.). Από την άλλη πλευρά, **πολιτικές όπως η λειτουργία χώρου φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης παιδιών στο περιβάλλον εργασίας παρουσιάζονται με ιδιαίτερα χαμηλή διείσδυση (οκτώ στις δέκα επιχειρήσεις δεν κάνουν χρήση αυτής της πολιτικής).**

Ειδικά σε ό,τι αφορά την υποστήριξη της μητρότητας, στο focus group των επιχειρήσεων εκφράστηκε η άποψη ότι ένα υποστηρικτικό νομοθετικό πλαίσιο είναι σημαντικό. Ωστόσο, δεν αρκεί. Απαιτείται μία θετική και ενεργητική στάση από τις επιχειρήσεις.

„...να μπορούμε να πούμε ότι [η γέννηση ενός παιδιού] είναι χαρούμενο γεγονός και να δούμε πώς μπορούμε να υποστηρίξουμε τις γυναίκες καθ' όλη τη διάρκειά της ώστε, όχι απλώς να ξέρουν ότι 'νομικά δεν μπορείς να μου πάρεις τη θέση, θα ξαναγυρίσω στη θέση μου'. Να ξέρουν ότι είμαστε εδώ, πως ό,τι θέλουν μπορούμε να βοηθήσουμε „



Ενδιαφέρον είχαν, επίσης, τα ευρήματα του focus group ως προς τα περιθώρια παρέμβασης των επιχειρήσεων. Εκφράστηκε η άποψη ότι υπάρχουν όρια στη δράση των επιχειρήσεων, καθώς προσωπικοί, οικογενειακοί και κοινωνικοί παράγοντες μπορεί να επιδρούν.

„ Η απάντηση που παίρνουμε πολλές φορές από τις γυναίκες είναι ότι θα δυσκολευόμουν [να κάνω ταξίδια]. Εκεί δεν μπορεί να κάνει κάτι η εταιρεία. Εκεί είναι καθαρά θέμα οικογένειας. Αν δεν έχει την υποστήριξη από τον άντρα της ότι θα σου κρατήσω εγώ τα παιδιά για να κάνεις μια εκπαίδευση' η εταιρεία δεν μπορεί να κάνει κάτι σε αυτό „

Εκφράστηκε και η αντίθετη άποψη, ότι οι επιχειρήσεις έχουν περιθώριο δράσης σε όλες τις περιπτώσεις, στον βαθμό που είναι πρόθυμες να διερευνήσουν εναλλακτικές για την υποστήριξη των γυναικών, αναλαμβάνοντας όπου χρειάζεται και το απαραίτητο κόστος.

IV.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Τα ευρήματα της έρευνας καταδεικνύουν ότι **υπάρχει χάσμα δεξιοτήτων στις γυναίκες, με την έννοια ότι οι γυναίκες δεν διαθέτουν στον επιθυμητό βαθμό απαραίτητες δεξιότητες για την επιτέλεση των καθηκόντων τους.** Ενδιαφέρον έχει το γεγονός πως 6 στους 10 συμμετέχοντες θεωρούν πως χάσμα δεξιοτήτων παρουσιάζουν όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου.

Και σε αυτή την έρευνα το χάσμα δεξιοτήτων διερευνήθηκε ως προς τέσσερις κατηγορίες (βλ. ενότητα 2.4). Ως προς τις απαιτούμενες δεξιότητες, μεγαλύτερη σπουδαιότητα αποδίδεται από τους συμμετέχοντες στις συμπεριφορικές δεξιότητες και πρωτίστως στις γνωστικές ικανότητες (αναλυτική συνθετική σκέψη, δομημένη σκέψη, κριτική σκέψη), στην ηθική συμπεριφορά, στις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων και στην αξιολόγηση κατάστασης (κρίση-απόφαση). **Μεγάλη σημασία παρουσιάζει, ακόμα, μία από τις δεξιότητες που σχετίζεται με την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών, η αυτοπεποίθηση.** Είναι ενδιαφέρον, ωστόσο, ότι λοιπές δεξιότητες αυτής της κατηγορίας εμφανίζονται αρκετά χαμηλότερα σε σπουδαιότητα.

6 **10**
στους
Συμμετέχοντες

θεωρούν πώς χάσμα δεξιοτήτων παρουσιάζουν όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου

Συνολικά, καταγράφεται μεγαλύτερο χάσμα στις συμπεριφορικές δεξιότητες σε σχέση με τις τεχνικές δεξιότητες:

- Τεχνικές δεξιότητες, όπως οι τυπικές γνώσεις, η εξειδικευμένη επαγγελματική εμπειρία, καθώς και η επαγγελματική εξειδίκευση (π.χ. πιστοποιήσεις) παρουσιάζονται εντονότερα σε σχέση με τη σπουδαιότητά τους.
- Στις συμπεριφορικές δεξιότητες, το μεγαλύτερο χάσμα εντοπίζεται στην ανάληψη ρίσκου/θετική στάση απέναντι στην αποτυχία, καθώς και στη διάθεση για συνεχή μάθηση. Έχει πολύ ενδιαφέρον ότι οι γυναίκες στη δική τους έρευνα θεωρούν πως παρουσιάζουν τη διάθεση για συνεχή μάθηση σε εξαιρετική διαθεσιμότητα.
- Στις δεξιότητες που σχετίζονται με την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών, τόσο η αυτοπεποίθηση (η οποία κρίθηκε και ως ιδιαίτερα σημαντική), όσο και η ικανότητα σχεδιασμού επαγγελματικής σταδιοδρομίας παρουσιάζουν από τα μεγαλύτερα χάσματα.



V. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ «ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΑΛΛΩΝ»

Στο πλαίσιο και αυτής της έρευνας διερευνήθηκε ο ρόλος των «σημαντικών άλλων», ατόμων ή συλλογικών δομών που μπορούν να συμβάλουν στην επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών.

Και αυτή η έρευνα αποτυπώνει την ύπαρξη ατόμων – πρωτίστως ανδρών - σε θέσεις ευθύνης που λειτουργούν ως πρότυπα (role models) για την επαγγελματική εξέλιξη και την εργασιακή συμπεριφορά των γυναικών. Ενδιαφέρον έχει πως, κατά τα στελέχη επιχειρήσεων, οι γυναίκες επωφελούνται εξίσου από την αλληλεπίδραση με γυναικεία και ανδρικά πρότυπα.

Ός προς τη στάση των στελεχών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και των άμεσων προϊσταμένων (line managers), τα ευρήματα αντικατοπτρίζουν εκείνα της έρευνας των γυναικών. Η μόνη διαφορά είναι ότι ο ρόλος των στελεχών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού αξιολογείται ως σχετικά πιο θετικός σε αυτή την έρευνα – σημειώνεται ότι 48% των συμμετεχόντων ήταν στελέχη διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, οπότε το εύρημα αυτό ενδεχομένως αντικατοπτρίζει μια αυτο-αξιολόγηση των στελεχών.

Υποστηρικτική κρίνεται, επιπλέον, συνολικά η στάση της ανώτατης διοίκησης: τα ευρήματα αποτυπώνουν πως η ισότιμη αντιμετώπιση των φύλων αποτελεί προτεραιότητα σε αρκετά καλό βαθμό. Βέβαια, περίπου **1 στους 4 συμμετέχοντες κρίνουν πως αποδίδεται καθόλου ή μικρή προτεραιότητα στην ισότιμη αντιμετώπιση των δύο φύλων**, καταδεικνύοντας τα περιθώρια βελτίωσης της παρούσας κατάστασης.

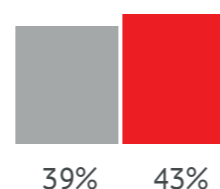
1 στους **4**
Συμμετέχοντες

κρίνουν πως αποδίδεται καθόλου ή μικρή προτεραιότητα στην ισότιμη αντιμετώπιση των δύο φύλων

Όμως, η έρευνα αναδεικνύει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις στην κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων τους, τόσο ανδρών, όσο και γυναικών. Αν και η συμμετοχή των εργαζομένων σε εκπαιδευτικά προγράμματα είναι σε καλά επίπεδα, η περιορισμένη συχνότητα των προγραμμάτων λόγω περιορισμών στον προϋπολογισμό και η ελλιπής καταγραφή των πραγματικών αναγκών ανάπτυξης δεξιοτήτων είναι οι κύριες προκλήσεις για τις επιχειρήσεις.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΠΟΥ ΔΕΝ ΚΑΛΥΠΤΟΥΝ ΕΠΑΡΚΩΣ ΤΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ...

■ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
■ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ





Παράλληλα, η έρευνα επιβεβαιώνει την έλλειψη δομών/ δικτύων υποστήριξης των γυναικών εντός και εκτός εργασιακού περιβάλλοντος. **Η πρόσβαση σε προγράμματα καθοδήγησης εντός της επιχείρησης (mentoring) αξιολογείται ως χαμηλή από τους συμμετέχοντες, ενώ η πρόσβαση σε θεσμοθετημένα ή μη δίκτυα γυναικών εντός και εκτός της επιχείρησης από ανύπαρκτη έως χαμηλή.**

Τα ευρήματα από το focus group των επιχειρήσεων υπογραμμίζουν την αξία του mentoring και της ύπαρξης γυναικείων προτύπων για την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών, ειδικά σε θέματα που αφορούν στην εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ενδιαφέρον έχει η εξής αναφορά από μία συμμετέχουσα προς άλλη:

„...αν είχαμε δει μια γυναίκα σε ανώτερη θέση να φεύγει από συνάντηση, να πάει να κάνει θήλαστρο; Θα ήμασταν πιο OK να το κάναμε κι εμείς οι ίδιες; Αν το είχαμε δει αυτό να συμβαίνει από γυναίκες πρότυπα; Να φεύγουν από συναντήσεις επειδή δεν φοβούνται ότι τρέμει η θέση τους „

VI.

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Με βάση τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων, περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης παρατηρούνται σπάνια στα εργασιακά περιβάλλοντά τους. Σπάνια, όμως, έως και ανύπαρκτη είναι και η καταγραφή αυτών των περιστατικών, καταδεικνύοντας ένα έλλειμμα στην ανάδειξη ή/και διαχείριση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Περιστατικά μικροεπιθετικότητας (microaggressions) εμφανίζονται σε μέτρια συχνότητα, σύμφωνα με τα ευρήματα αυτής της έρευνας, χαμηλότερη σε σύγκριση με την έρευνα των γυναικών.

Προκύπτει, επίσης, πως **μόλις 3 στις 10 επιχειρήσεις εφαρμόζουν προγράμματα εκπαίδευσης των εργαζομένων για την πρόληψη της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης.**

3 στις **10**
Επιχειρήσεις

εφαρμόζουν προγράμματα εκπαίδευσης των εργαζομένων για την πρόληψη βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης



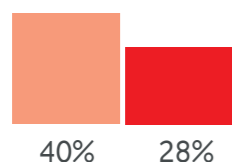
VII.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Οι πολιτικές που εξετάζονται σε αυτή την ενότητα αφορούν στην άμβλυση των έμφυλων διακρίσεων, καθώς και στη βία και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Τα ευρήματα είναι αντίστοιχα με αυτά της έρευνας των γυναικών.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΟΠΟΥ ...

- ΕΧΟΥΝ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΕΙ ΠΛΗΡΩΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
- ΕΧΟΥΝ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΕΙ ΠΛΗΡΩΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΕΜΦΥΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ



Οι συμμετέχοντες απέδωσαν την έλλειψη τέτοιων πολιτικών στο γεγονός ότι δεν αντιμετωπίζουν αντίστοιχα περιστατικά στο περιβάλλον εργασίας τους. Στην περίπτωση, δε, των πολιτικών βίας και παρενόχλησης ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι δεν είναι και επαρκώς ενημερωμένοι για το θέμα.

Ενδιαφέροντα ήταν τα ευρήματα που προέκυψαν από το focus group των επιχειρήσεων ως προς έναν ακόμη λόγο, που πιθανώς εμποδίζει τη θεσμοθέτηση πολιτικών κατά των έμφυλων διακρίσεων, όπως αποτυπώνεται στην παρακάτω αναφορά:

„...υποτίθεται ότι τα έχουμε κατακτήσει όλα αυτά, οπότε ξαφνικά το να πούμε ότι η γυναίκα είναι ειδική κατηγορία η οποία θέλει προστασία και οτιδήποτε είναι προσβλητικό. Θεωρώ ότι είναι περισσότερο η άποψη των ανδρών αυτή „



Από το ίδιο focus group αναδύεται ο προβληματισμός για πιθανή αντίστροφη διάκριση (reverse discrimination) σε βάρος των ανδρών, κατά τη θεσμοθέτηση ή εφαρμογή πολιτικών που στόχο έχουν την άμβλυση των έμφυλων διακρίσεων.

„...να υπάρχουν πολιτικές που πραγματικά να ενισχύουν τις προοπτικές πρόσληψης των γυναικών, χωρίς όμως να πέφτουμε στην παγίδα ότι πρέπει υποχρεωτικά να προσλάβουμε γυναίκα. Πρέπει να προσλάβουμε τον καλύτερο, αλλά να δούμε μήπως ο καλύτερος είναι γυναίκα „

Τα ευρήματα αποτυπώνουν ότι υπάρχει σημαντικό περιθώριο βελτίωσης της παρούσας κατάστασης, ως προς τη θεσμοθέτηση, εφαρμογή και αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών, αλλά και πολύ ενδιαφέρουσες αποκλίσεις. Καταρχάς, όπου θεσμοθετούνται αντίστοιχες πολιτικές, τα ευρήματα καταγράφουν ότι υπάρχει μέτρια έως καλή επίγνωση επιμέρους ποιοτικών χαρακτηριστικών των πολιτικών αυτών, όπως είναι π.χ. η χρήση σαφών και μετρήσιμων στόχων, η θεσμοθέτηση διαδικασιών αναφοράς/εξέτασης περιστατικών και μηχανισμών λογοδοσίας, η κατάλληλη προσαρμογή των διαδικασιών ανθρώπινου δυναμικού.

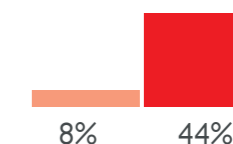
Ένα σημείο το οποίο χρήζει βελτίωσης συνολικά είναι ο βαθμός στον οποίο, οι πολιτικές αυτές επικοινωνούνται, εντός και εκτός της επιχείρησης. Από τα ευρήματα προκύπτει ότι πολιτικές κατά της βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης επικοινωνούνται περισσότερο και εκτενέστερα σε σχέση με τις πολιτικές κατά των έμφυλων διακρίσεων.

Επιπλέον, μια πολύ ενδιαφέρουσα απόκλιση στα ευρήματα αφορά στον βαθμό εφαρμογής και αποτελεσματικότητας των πολιτικών. Συγκεκριμένα προκύπτει ότι κατά την κρίση των συμμετεχόντων οι πολιτικές, κατά της βίας και παρενόχλησης εφαρμόζονται και είναι αποτελεσματικές σε πολύ καλό βαθμό, κάτι που δεν φαίνεται να ισχύει για τις πολιτικές κατά των έμφυλων διακρίσεων.

Τέλος, ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον εύρημα προκύπτει σε ό,τι αφορά την πρόθεση για θεσμοθέτηση αντίστοιχων πολιτικών στο μέλλον. Αν και οι συμμετέχοντες παρουσιάζονται θετικοί/ανοιχτοί ως προς τη θεσμοθέτηση πολιτικών κατά των έμφυλων διακρίσεων, **4 στους 10 συμμετέχοντες εμφανίζονται αρνητικοί ως προς τη θεσμοθέτηση πολιτικών κατά της βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.**

ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΕΙ ...

- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΕΜΦΥΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΝ ΠΡΟΤΙΘΕΝΤΑΙ ΝΑ ΤΟ ΚΑΝΟΥΝ
- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΕΝ ΠΡΟΤΙΘΕΝΤΑΙ ΝΑ ΤΟ ΚΑΝΟΥΝ



VIII.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Τα ευρήματα της έρευνας ως προς τη συγκεκριμένη θεματική βρίσκονται σε αντιστοιχία με την έρευνα των γυναικών.

Απολύτως θετικά είναι τα ευρήματα που σχετίζονται με την ετοιμότητα και ικανότητα των γυναικών για απασχόληση σε ρόλους που απαιτούν τεχνολογικές / ψηφιακές δεξιότητες ή σε επαγγέλματα STEM.

Αναγνωρίζεται ωστόσο πως οι γυναίκες αποθαρρύνονται να ακολουθήσουν αυτές τις κατευθύνσεις. Η τρέχουσα πραγματικότητα καθιστά δύσκολη για τις επιχειρήσεις την κάλυψη θέσεων με γυναίκες σε σχετικά επαγγέλματα/ρόλους, όπως προέκυψε από το focus group των επιχειρήσεων.

„Υπάρχουν τεχνικά αντικείμενα, όπου εκεί βλέπουμε να εισέρχονται πιο πολύ άνδρες, αλλά νομίζω ότι αυτό είναι κάτι που ξεκινάει από πριν, γιατί επί της ουσίας βρίσκουμε πιο πολλούς άνδρες. Δεν έχει να κάνει με το ότι τους προτιμάμε για κάποιο λόγο. Είναι κάτι που το έχουμε καταλάβει και όντως το έχουμε σαν στόχο στις προσλήψεις να έχουμε στο recruiting 50-50 στα shortlists, αλλά εκ των πραγμάτων δεν βγαίνει „

Και εδώ τα ευρήματα αναδεικνύουν τη σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων που σχετίζονται με την επικοινωνία και συνεργασία, για επιχειρηματικούς σκοπούς και για ηλεκτρονική μάθηση. Χαμηλότερη σημασία αποδίδεται σε δεξιότητες που έχουν πιο τεχνολογικό υπόβαθρο, π.χ. γνώσεις προγραμματισμού, εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης και ανάλυσης δεδομένων. Σε αυτές τις δεξιότητες εντοπίζονται κυρίως και τα μεγαλύτερα χάσματα, αν και ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι σημαντικό χάσμα παρουσιάζει και η χρήση ψηφιακών πλατφορμών για ηλεκτρονική εκμάθηση.



IX.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΠΕΡΙ ΦΥΛΟΥ

Στο πλαίσιο και αυτής της έρευνας, διερευνήθηκε η ισχύς περαιτέρω κοινωνικών στερεοτύπων. Γυναίκες και στελέχη επιχειρήσεων συμφωνούν γενικά ως προς τις αντιλήψεις τους σε σχέση με αυτά τα στερεότυπα – ενδεχομένως το γεγονός ότι 93% των συμμετεχόντων στην έρευνα των στελεχών επιχειρήσεων ήταν γυναίκες εξηγεί αυτή την κοινή οπτική.

Στο focus group των επιχειρήσεων προέκυψαν ενδιαφέροντα ευρήματα ως προς τις στερεοτυπικές αντιλήψεις για τη συμπεριφορά των γυναικών που ανέρχονται σε ηγετικές θέσεις και τη σημασία αμφισβήτησης αυτών των αντιλήψεων.

„...θέλω να αλλάξω την αντίληψη ότι αν είσαι γυναίκα σε ηγετική θέση, έχεις κάποια χαρακτηριστικά, είσαι λίγο πιο αυταρχική, είσαι λίγο πιο... δεν έχεις οικογένεια „

Τέλος, οι συμμετέχουσες στο focus group αναγνώρισαν την πολυπλοκότητα του ζητήματος και την σημασία εδραιωμένων κοινωνικών στερεοτύπων.

„...αυτά δεν αλλάζουν με μια κόλλα χαρτί, με μια πολιτική που θα βγάλει η εταιρεία. ή μια δράση που θα διαφημίσει στο Intranet, στο Internet ή οπουδήποτε. Οπότε θέλει πολλή δουλειά από πίσω, κι είναι κάτι που ξεκινάει ίσως και πολύ πριν από το σημείο όπου αρχίζει ο οργανισμός να έχει επιρροή στους εργαζομένους του. Δηλαδή είναι εκπαίδευση, είναι οικογένεια, είναι πολλά πράγματα „



X.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας των επιχειρήσεων, το φαινόμενο των έμφυλων διακρίσεων είναι μέτριας έκτασης, αν και αναγνωρίζεται η ύπαρξη μισθολογικού χάσματος. Συγχρόνως, διαπιστώνεται περιορισμένη θεσμοθέτηση πολιτικών για την άμβλυση αυτών των διακρίσεων, αλλά και χαμηλά ποσοστά επιχειρήσεων που εφαρμόζουν ευρέως πολιτικές για την εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Σημαντικά είναι τα ποσοστά των επιχειρήσεων που δεν καλύπτουν επαρκώς τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων τους, παρά το γεγονός ότι διαπιστώνεται χάσμα δεξιοτήτων στις γυναίκες, κυρίως σε συμπεριφορικές δεξιότητες.

Και σε αυτήν την έρευνα η στάση των στελεχών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και των άμεσων προϊσταμένων αξιολογείται ως ουδέτερη προς θετική, ενώ τα ευρήματα αντηχούν την έλλειψη δομών και δικτύων υποστήριξης των γυναικών εντός και εκτός εργασίας.

Σε ό,τι αφορά τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται το φαινόμενο ως περιορισμένης έκτασης. Διαπιστώνεται περιορισμένη θεσμοθέτηση πολιτικών για την αντιμετώπιση αντίστοιχων περιστατικών και αρνητική στάση από ένα σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων για θεσμοθέτηση πολιτικών κατά της βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στο μέλλον.

Αναφορικά με τη θεματική «γυναίκες και τεχνολογία», θετικές είναι οι αντιλήψεις των επιχειρήσεων γύρω από το αν οι γυναίκες κατέχουν απαραίτητες ψηφιακές δεξιότητες και αν έχουν την ικανότητα να απασχοληθούν σε επαγγέλματα STEM. Ωστόσο, αναγνωρίζεται η επίπτωση του κοινωνικού στερεοτύπου που αποθαρρύνει τις γυναίκες από αυτή την κατεύθυνση.

Τέλος, οι συμμετέχοντες και στην έρευνα των επιχειρήσεων αμφισβητούν κοινωνικά στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες και τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και με το ρόλο της μητρότητας και τη σχέση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



Γ.

ΣΗΜΕΙΑ ΣΥΓΚΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΛΙΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ιδιαίτερα ενδιαφέροντα ήταν τα ευρήματα της έρευνας των επιχειρήσεων, κυρίως επειδή αναδεικνύουν σημεία σύγκλισης και απόκλισης μεταξύ των αντιλήψεων γυναικών και επιχειρήσεων.

Ξεκινώντας από ένα σημαντικό σημείο απόκλισης, γυναίκες και επιχειρήσεις εμφανίζονται να έχουν διαφορετικές αντιλήψεις ως προς την έκταση των φαινομένων των έμφυλων διακρίσεων και της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Είναι σημαντικό να δημιουργηθούν οι βάσεις για έναν διαρκή διάλογο εντός και εκτός των επιχειρήσεων, ώστε να ευθυγραμμιστούν οι αντιλήψεις αυτές και να οριστεί ένας κοινός σκοπός και ένα κοινό σχέδιο δράσης.

Ταυτόχρονα, καταγράφεται απόκλιση ως προς τα ακόλουθα σημεία:

- Σύμφωνα με τις γυναίκες, υπάρχει μεγαλύτερο περιθώριο βελτίωσης της κουλτούρας των ελληνικών επιχειρήσεων σε ό,τι αφορά την άμβλυση των έμφυλων διακρίσεων
- Οι γυναίκες κρίνουν ότι επωφελούνται περισσότερο από την ύπαρξη γυναικών προτύπων σε ηγετικές θέσεις
- Τα στελέχη επιχειρήσεων φαίνεται να εντοπίζουν υψηλότερα χάσματα δεξιοτήτων στις γυναίκες από αυτά που προκύπτουν από την αυτο-αξιολόγηση των γυναικών, κυρίως σε συμπεριφορικές δεξιότητες. Αντίθετα, οι γυναίκες εστιάζουν περισσότερο σε δεξιότητες που σχετίζονται με την επαγγελματική ενδυνάμωση
- Οι γυναίκες θεωρούν (σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από τις επιχειρήσεις) πως οι εργοδότες τους δεν καλύπτουν επαρκώς τις εκπαιδευτικές ανάγκες τους για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους

Βέβαια, σε σχετική συμφωνία παρουσιάζονται γυναίκες και επιχειρήσεις ως προς ένα σημαντικό αριθμό θεμάτων, όπως:

- Η ύπαρξη μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών
- Η ανεπαρκής θεσμοθέτηση πολιτικών για την άμβλυση των διακρίσεων και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία
- Τα οφέλη από την εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για επιχειρήσεις και εργαζόμενους, αλλά και η χαμηλή εφαρμογή αντίστοιχων πολιτικών
- Η χαμηλή διεύθυνση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Οι επιχειρήσεις προσδιορίζουν ως κύρια πρόκληση το παρόν νομοθετικό πλαίσιο
- Η έλλειψη δομών και δικτύων υποστήριξης των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων επαρκών προγραμμάτων καθοδήγησης (mentoring)
- Η ικανότητα των γυναικών να ανταποκριθούν σε επαγγέλματα STEM ή να αποδώσουν σε ρόλους που απαιτούν ψηφιακές δεξιότητες. Αναγνωρίζεται ωστόσο πως οι γυναίκες αποθαρρύνονται να επιλέξουν αυτή την κατεύθυνση
- Η αμφισβήτηση κοινωνικών στερεοτύπων σε σχέση με τις ικανότητες και τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και τον ρόλο της μητρότητας

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ



Μέσα από την έρευνα «Breaking the glass ceiling», προέκυψαν σημαντικά συμπεράσματα σε σχέση με τον κεντρικό άξονα ενδιαφέροντος, αλλά και σε σχέση με τα βήματα που οι επιχειρήσεις και η πολιτεία μπορούν να κάνουν, προκειμένου η ανάγκη της ενασχόλησης με το ζήτημα της έμφυλης ισότητας στην εργασία να περιοριστεί.

Τα βασικά συμπεράσματα είναι, σε γενικές γραμμές, τα παρακάτω:

- Επιβεβαιώνεται η **ύπαρξη έμφυλης ανισότητας** σε σημαντικό μερίδιο του εταιρικού περιβάλλοντος στην Ελλάδα
- Παρατηρείται χάσμα ανάμεσα στο βαθμό και την αιτιολόγηση που αποδίδει κάθε ενδιαφερόμενο μέρος στην ανισότητα αυτή
- Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί έχουν **σημαντικά περιθώρια να αποτελέσουν φορείς αλλαγής** σε σχέση με το ζητούμενο της έμφυλης ισότητας στην εργασία

Στόχος των φορέων που υποστήριξαν τη συγκεκριμένη έρευνα είναι η ανάληψη δράσης με αντικείμενο:

- Τη διάχυση των αποτελεσμάτων της έρευνας και των συμπερασμάτων της και ενημέρωση όσο το δυνατόν περισσότερων εμπλεκόμενων μερών (stakeholders) σε σχέση με αυτά
- Την καλλιέργεια διαλόγου μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, με στόχο τη διαμόρφωση ενός κοινού κώδικα επικοινωνίας σε σχέση με το πρόβλημα, τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζει το κάθε μέρος ξεχωριστά και τις ενδεχόμενες λύσεις
- Τη σταδιακή και διευρυνόμενη προώθηση της εφαρμογής των προτεινόμενων (και διεθνώς δοκιμασμένων) λύσεων και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους ανά εύλογα χρονικά διαστήματα



Σε σχέση με τις προτεινόμενες λύσεις, παρουσιάζεται μια ομαδοποιημένη καταγραφή μέτρων που, αφενός προκύπτουν με ευθύ τρόπο από τα ευρήματα της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας, αφετέρου έχουν εφαρμοστεί σε επιχειρήσεις, οργανισμούς, κοινότητες και χώρες του εξωτερικού, με θετικά αποτελέσματα που κρίνεται ότι μπορούν να αναπαραχθούν (με τις απαραίτητες προσαρμογές) και στο ελληνικό οικοσύστημα, με όλες τις ιδιαιτερότητές του.

Με στόχο την καλύτερη θεμελίωση των προτάσεων που ακολουθούν στην εμπειρία και την πράξη, το κεφάλαιο αυτό ολοκληρώνεται με την παρουσίαση καλών πρακτικών, σε θέματα έμφυλης ισότητας στην εργασία, από όλο τον κόσμο. Τόσο τα προτεινόμενα μέτρα όσο και τα συγκεκριμένα αυτά παραδείγματα, μπορούν να αποτελέσουν, έμπνευση και έναυσμα για να προσεγγιστεί συνολικά, το ζητούμενο της ενδυνάμωσης των γυναικών, συμβάλλοντας σε ένα πιο ισότιμο και ανοικτό εργασιακό οικοσύστημα στις γενιές που θα ακολουθήσουν.

A.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

Όπως ανέδειξε η έρευνα, ο ρόλος των επιχειρήσεων είναι κομβικός στην αλλαγή και τη βελτίωση των έμφυλων διακρίσεων στον επαγγελματικό στίβο. Παρακάτω, ακολουθούν προτεινόμενες πρακτικές που μπορούν να υιοθετηθούν από τις επιχειρήσεις και να συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των γυναικών:

- **Δέσμευση** και ενεργή συμμετοχή των **ανώτερων και ανώτατων στελεχών των επιχειρήσεων**, αλλά και των στελεχών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, στις προσπάθειες άμβλυνσης των έμφυλων διακρίσεων
- Καλλιέργεια **ενδοεταιρικής κουλτούρας** που ενθαρρύνει και πριμοδοτεί αξίες, όπως η ανοχή στη διαφορετικότητα, η ανάληψη ευθύνης – λογοδοσία, η ενθάρρυνση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας, η ενδυνάμωση των εργαζομένων, η διαφάνεια των πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού και η στοχοθέτηση ως προς τη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις ευθύνης
- **Επιμόρφωση** στελεχών που εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής προσωπικού σε σχέση α) με την ασυνείδητη προκατάληψη και β) με τις δομημένες συνεντεύξεις και άλλους μηχανισμούς επιλογής, που ελαχιστοποιούν τις στερεοτυπικές με βάση το φύλο αξιολογήσεις
- Εσωτερικός έλεγχος και παρεμβάσεις α) για την **εξίσωση των αμοιβών** εργαζομένων, που παράγουν έργο ισότιμης αξίας, ανεξαρτήτως του φύλου τους και β) για την **αντιμετώπιση του ενδοεταιρικού επαγγελματικού διαχωρισμού** με βάση το φύλο, που ενδέχεται να κρατά τις γυναίκες μακριά από τις πιο υψηλά αμειβόμενες θέσεις
- Σχεδιασμός και εφαρμογή πολιτικών σχετικών με την **εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**, οι οποίες να αφορούν και τα δύο φύλα. Παραδείγματα τέτοιων πολιτικών είναι, ενδεικτικά: η ευελιξία στο ωράριο και τον τόπο εργασίας, οι ενδοεταιρικές δομές φύλαξης και απασχόλησης των παιδιών των εργαζομένων, η επιδότηση της φροντίδας των εξαρτώμενων μελών των εργαζομένων, ειδικά εκείνων που καλούνται να ταξιδεύουν συχνά για λόγους εργασίας, η καλλιέργεια κουλτούρας ισορροπίας μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, ειδικά με τη συμβολή/παράδειγμα των ανώτερων και ανώτατων στελεχών των εταιρειών
- Συστηματοποιημένη καταγραφή των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων και η **επένδυση στην συνεχή επιμόρφωσή τους**, με βάση τις κοινά προσδιορισμένες ως καίριες εκπαιδευτικές τους προτεραιότητες και μέσα από ευέλικτα προγράμματα που σέβονται την ισορροπία ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής των συμμετεχόντων/ουσών

- Εντοπισμός και **ανάδειξη γυναικείων προτύπων** εντός της εταιρικής καθημερινότητας
- Σχεδιασμός και **εδραίωση ενδοεταιρικών ή διεταιρικών δικτύων** και προγραμμάτων για την ενδυνάμωση των γυναικών, καθώς και επένδυση στην εκπαίδευση των εργαζομένων για την ενίσχυση ψηφιακών και τεχνολογικών δεξιοτήτων
- Καλλιέργεια κουλτούρας **μηδενικής ανοχής απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση** και συστηματική επιμόρφωση εργαζομένων, προμηθευτών και συνεργατών σε σχέση με το τι ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση, πώς προλαμβάνεται και πώς αντιμετωπίζονται τα αναφερόμενα περιστατικά μέσα στο πλαίσιο της επιχείρησης
- Ενθάρρυνση της **συμμετοχής των ανδρών** σε όλες τις προσπάθειες και τις δράσεις για την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων. Πιο συγκεκριμένα, επιμόρφωση των ανδρών εργαζομένων σε θέματα ασυνείδητης προκατάληψης και παροχής ίσων ευκαιριών, καθώς και στρατηγικές παρέμβασης σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, μικροεπιθετικότητας ή άλλων έμφυλων διακρίσεων
- Συστηματική αναζήτηση των κατάλληλων **«δεξαμενών»** για την άντληση των γυναικών και την απασχόλησή τους σε ανδροκρατούμενα πεδία, όπως είναι ο τομέας ΤΠΕ. Στενή συνεργασία με πανεπιστημιακά ιδρύματα, με στόχο τον εντοπισμό και την ανάδειξη φοιτητριών και σπουδαστριών που μπορούν να λειτουργήσουν ως ηγέτιδες και ως θετικά πρότυπα για μια νέα γενιά τεχνολογικά καταρτισμένων γυναικών
- Υλοποίηση εξωστρεφών δράσεων με στόχο **την αύξηση της συχνότητας χρήσης από τις γυναίκες τεχνολογικών εφαρμογών** για επαγγελματικούς και εκπαιδευτικούς σκοπούς
- Επένδυση σε υλικοτεχνική υποδομή που θα επιτρέψει σε όσο το δυνατόν περισσότερους/ες εργαζόμενους/ες που το επιθυμούν να **δουλέψουν με ευελιξία ως προς το χρόνο και τον τόπο της εργασίας τους**



B.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΕΙΑΣ

- Θεσμοθέτηση **αδειών γονεϊκότητας**, μέσα από τις οποίες θα εξισορροπούνται οι ευθύνες φροντίδας των μητέρων με εκείνες των πατέρων, αλλά και κινήτρων για την απαρένγκλιτη χορήγηση και την πλήρη αξιοποίησή τους
- Θεσμοθέτηση κινήτρων/πιστοποιήσεων για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συστηματικά και αποτελεσματικά **πολιτικές ισότητας** στο εσωτερικό τους, καθώς και επιχορήγηση των πλέον κοστοβόρων από αυτές, π.χ. ανάπτυξη ενδοεταιρικών υποδομών φροντίδας για τα παιδιά των εργαζομένων
- Νομοθετική θεσμοθέτηση της **κοινοποίησης του μισθολογικού χάσματος** των επιχειρήσεων, με ενιαία μεθοδολογία υπολογισμού, και κυρώσεις σε επιχειρήσεις με χάσμα που υπερβαίνει το διεθνώς αναγνωρισμένο όριο του 5%
- **Χρηματοδότηση και ανάθεση ερευνών** γύρω από μη επαρκώς μελετημένα ζητήματα, όπως ο αντίκτυπος και η χρήση των αδειών πατρότητας και το εύρος του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στην ελληνική αγορά εργασίας.
- Συστηματική **ενσωμάτωση των πεδίων STEM** σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και δράσεις που στοχεύουν στην ενίσχυση της ενασχόλησης των κοριτσιών με STEM εκπαιδευτικά αντικείμενα αλλά και STEM επαγγέλματα, καθώς και την εισαγωγή περισσότερων γυναικών στην τεχνολογική εκπαίδευση (καινοτόμες μέθοδοι διδασκαλίας, σύνδεση με τη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα, επιμόρφωση δασκάλων και καθηγητών σε θέματα ασυνείδητης προκατάληψης κ.ά.)
- Οριζόντια ενσωμάτωση, στο συνολικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα, θεματικών που στοχεύουν στην **εξάλειψη κοινωνικών στερεότυπων**, που εμποδίζουν την ισότιμη συμμετοχή και εκπροσώπηση των γυναικών στις επιχειρήσεις
- **Απλοποίηση του νομοθετικού μηχανισμού** περί ευέλικτων (σε τόπο και χρόνο) μορφών εργασίας, με τις απαραίτητες δικλείδες ασφαλείας, που θα αποτρέπουν την κατάχρηση της δυνατότητας αυτής εις βάρος της ισορροπίας ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων

Γ.

ΤΟ ΕΡΓΟ ΤΗΣ VODAFONE ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΣΤΙΒΟ

Η Vodafone αναπτύσσει δίκτυα για ένα καλύτερο μέλλον και αναλαμβάνει δράση για μια ψηφιακή κοινωνία ίσων ευκαιριών για όλους. Στο πλαίσιο αυτό, έχει εντάξει την ενδυνάμωση των γυναικών στη στρατηγική της για την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης.

Σήμερα, στη Vodafone το 43,7% των εργαζομένων και το 33,3% των Διευθυντικών στελεχών είναι γυναίκες, ενώ σε επίπεδο ανώτατης διοίκησης οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε ποσοστό 60% (στοιχεία 2019).

Ενδεικτικά, αναφέρονται τα εξής προγράμματα και πρακτικές που εφαρμόζει η Vodafone με στόχο την ενδυνάμωση των γυναικών.

60%

Ποσοστό εκπροσώπησης γυναικών στο Δ.Σ. της Vodafone

33,3%

Ποσοστό εκπροσώπησης γυναικών σε Διευθυντικές θέσεις στη Vodafone

- Υποστήριξη της πρωτοβουλίας του ΟΗΕ HeForShe που αφορά στην προώθηση της ισότητας των φύλων
- Παροχή 16 εβδομάδων πλήρως αμειβόμενης άδειας, επιπλέον των προβλεπόμενων από την ελληνική νομοθεσία στις νέες μητέρες, σε συνδυασμό με την παροχή, πέρα από τις προβλεπόμενες από τη νομοθεσία, επιπλέον 10 ημερών άδειας στους νέους πατέρες με στόχο τη στήριξη της οικογένειάς τους
- Παροχή σε γυναίκες που άφησαν την καριέρα τους λόγω οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων για 1 έως 10 χρόνια, της δυνατότητας να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας, μέσω του προγράμματος Vodafone Reconnect
- Παροχή σε έφηβες ηλικίας 14 έως 18 ετών πενθήμερων εκπαιδευτικών εργαστηρίων στη συγγραφή κώδικα μέσα από το πρόγραμμα #CodeLikeAGirl

- Προγράμματα ενδυνάμωσης γυναικών που συνδυάζουν την καθοδήγηση και εκπαίδευση με την ανάδειξη γυναικείων προτύπων στον εργασιακό χώρο
- Εφαρμογή της Πολιτικής για την Ενδοοικογενειακή Βία που αφορά εργαζόμενους της Vodafone ή συγγενείς τους
- Υλοποίηση προγράμματος εκπαίδευσης Unconscious Bias για την επιλογή αλλά και την αξιολόγηση των εργαζομένων
- Δωρεάν πρόσβαση στους συνδρομητές (σταθερής και κινητής) της Vodafone στη Γραμμή SOS 15900, που λειτουργεί η Γενική Γραμματεία Ισότητας



Στόχος αυτού του δομημένου πλάνου δράσεων είναι να προσφέρει σημαντικές ευκαιρίες επαγγελματικής εκπαίδευσης και εξέλιξης στις γυναίκες και να συμβάλει στην ισότιμη συμμετοχή τους στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Φιλοδοξία της εταιρείας είναι έως το 2025 να καταστεί ο καλύτερος εργοδότης για γυναίκες. Η εκπόνηση αυτής της έρευνας είναι ακόμη ένα εργαλείο στο οποίο επενδύει η Vodafone, ώστε να μπορέσει να χαρτογραφήσει τις συνθήκες στην Ελλάδα σε θέματα έμφυλων διακρίσεων και να ξεκινήσει τη συζήτηση για την υιοθέτηση πρακτικών τόσο από εταιρείες όσο κι από την πολιτεία που θα «σπάσουν» τη γυάλινη οροφή και θα ενισχύσουν τη γυναικεία παρουσία στον επαγγελματικό στίβο.

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται παραδείγματα καλών πρακτικών που έχουν υλοποιηθεί από επιχειρήσεις και κράτη του εξωτερικού, με ικανοποιητικά αποτελέσματα, για την ενίσχυση των δεικτών που σχετίζονται με την έμφυλη ισότητα στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας.

A.

ΟΤΑΝ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ/ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

 [Η ευελιξία ως οριζόντια πολιτική: η περίπτωση της Telstra \(Αυστραλία\)](#)

Σύμφωνα με το πρόγραμμα All Roles Flex, που εισήχθη στην Telstra το 2014, το σενάριο κάποιας μορφής ευελιξίας στην εργασία είναι ανοιχτό για όλους και όλες. Το πρόγραμμα αυτό έχει στόχο να εντάξει την ευελιξία, ως οριζόντια πολιτική, στη λειτουργία ολόκληρης της εταιρείας, να μεγιστοποιήσει τα οφέλη γύρω από την παραγωγικότητα και την ενεργοποίηση των εργαζομένων και να υποστηρίξει νέους τρόπους συνεργασίας, με τη βοήθεια της τεχνολογίας. Η αρχική πιλοτική εφαρμογή του έδειξε πολύ καλά αποτελέσματα, με κυριότερο από αυτά την προσέλκυση περισσότερων γυναικών εργαζομένων. Έτσι, το πρόγραμμα τέθηκε σε εφαρμογή σε τοπικό επίπεδο, με τη βοήθεια «συμβουλίων διαφορετικότητας», που εντόπισαν την κατάλληλη χρονική περίοδο για κάθε τμήμα της εταιρείας και εκπαίδευσαν κατάλληλα τους εμπλεκόμενους μάνατζερ.

Η ευελιξία που προβλέπει το πρόγραμμα μπορεί να ορίζεται με διαφορετικό τρόπο για κάθε εργαζόμενο/η και για κάθε είδος εργασίας. Μπορεί να αναφέρεται στη μερική απασχόληση, τη διαφοροποίηση του ωραρίου εργασίας, τη διαφοροποίηση του τόπου εργασίας ή την επιλογή συγκεκριμένων βαρδιών για τους υπαλλήλους των καταστημάτων.

Παράλληλα, τα στελέχη της Telstra έχουν την υποχρέωση να δίνουν ένα θετικό παράδειγμα εξισορρόπησης επαγγελματικής/ιδιωτικής ζωής και να αποθαρρύνουν τους εργαζόμενους να είναι μονίμως συνδεδεμένοι μέσω του υπολογιστή ή του κινητού τηλεφώνου τους.

Τα στελέχη παραδέχονται ότι για μια εταιρεία συνηθισμένη σε πιο παραδοσιακές δομές, όπως η Telstra, το All Roles Flex αποτέλεσε στην αρχή μια μεγάλη πρόκληση και χρειάστηκε πολλή εμπιστοσύνη, θάρρος, δημιουργικότητα και αποφασιστικότητα για να λειτουργήσει κόντρα στην παραδοσιακή προσέγγιση. Όμως, τα αποτελέσματα δικαιώνουν την επένδυση αυτή: μέσα στα τελευταία 5 χρόνια, η Telstra έχει διαπιστώσει σημαντική βελτίωση τόσο στις προσλήψεις, όσο και στη διατήρηση και τις προαγωγές γυναικών εργαζομένων. Παράλληλα, οι άνδρες εργαζόμενοι έχουν αρχίσει να αξιοποιούν περισσότερο τις επιλογές ευελιξίας που έχουν στη διάθεσή τους.



B.

Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΧΩΡΟΥΣ ΟΠΟΥ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΙΝΑΙ ΑΚΟΜΑ ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ

 [Επένδυση στη διαφορετικότητα: η περίπτωση της Pinterest](#)

Το 2015, η Pinterest έθεσε ως στόχο να αυξήσει κατά 30%, μέσα στον επόμενο χρόνο, τα ποσοστά προσλήψεων γυναικών σε θέσεις μηχανικών πλήρους απασχόλησης. Για να το πετύχει, εφάρμοσε, μεταξύ άλλων, τα παρακάτω μέτρα:

1. Για κάθε ανοιχτή θέση ευθύνης, το τμήμα HR θα έπρεπε να πάρει συνέντευξη από τουλάχιστον μία γυναίκα.
2. Η Pinterest διεύρυνε τη λίστα πανεπιστημίων από τα οποία αντλούσε το ανθρώπινο δυναμικό της και άρχισε να αναζητά άτομα για θέσεις πρακτικής άσκησης ήδη από το πρώτο έτος των σπουδών τους.
3. Δημιούργησε τα Εργαστήρια Ενσωμάτωσης, στα οποία πειραματίζεται με νέους τρόπους ενίσχυσης της διαφορετικότητας μέσα στην εταιρεία.
4. Όρισε ως υποχρεωτική για κάθε εργαζόμενο και εργαζόμενη την επιμόρφωση σε θέματα ασυνείδητης προκατάληψης.



Περισσότερα κορίτσια σε STEM επαγγέλματα: η περίπτωση της Πολωνίας

Κάθε χρόνο, την άνοιξη, όλα τα τμήματα τεχνολογίας στα δημόσια και ιδιωτικά πανεπιστήμια της Πολωνίας ανοίγουν τις πόρτες τους για τη National Girls Open Day. Μια πληθώρα από εκδηλώσεις και εργαστήρια δίνουν σε νέες γυναίκες την ευκαιρία να ενημερωθούν γύρω από τεχνολογικές κατευθύνσεις και πανεπιστημιακά προγράμματα, να κάνουν χρήσιμες γνωριμίες και να έρθουν σε επαφή με καθηγήτριες που μπορούν να τους δώσουν συγκεκριμένα παραδείγματα για το πώς μπορεί να εξελιχθεί η καριέρα τους μέσα στο χώρο των STEM επιστημών.

Στην Πολωνία αναπτύσσονται και άλλες πρωτοβουλίες, μέσα από τη συνεργασία κράτους, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και εταιρειών που δραστηριοποιούνται στο χώρο της τεχνολογίας, όπως το IT for She που περιλαμβάνει μια από τις μεγαλύτερες κατασκηνώσεις τεχνολογίας για κορίτσια με τίτλο «Women in Tech» Camp, ένα πρόγραμμα mentoring που πραγματοποιείται από τις κορυφαίες εταιρείες τεχνολογίας της Πολωνίας, καθώς και εθελοντικές εκστρατείες για την ενθάρρυνση των κοριτσιών, κυρίως από μικρές πόλεις, να ασχοληθούν με τον προγραμματισμό.

Μια αντίστοιχη πρωτοβουλία με τίτλο, Coding Girls, αναπτύσσεται και στην Πολωνία, με πρωτοβουλία της εταιρείας Prezi. Η εταιρεία συμμετέχει με εργαζόμενούς της που λειτουργούν ως εκπαιδευτές και προσφέρουν σε νέα κορίτσια μια μαθησιακή εμπειρία σχεδιασμένη από το Massachusetts Institute of Technology.

Γ.

ΠΩΣ ΕΝΘΑΡΡΥΝΕΤΑΙ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΕΤΑΙ Η ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Επιστροφή στη δουλειά: η περίπτωση του Queens University Belfast

Στο Queens University Belfast (QUB), όλες οι σχολές έχουν υιοθετήσει συγκεκριμένες πολιτικές για την επανένταξη των νέων μητέρων στο εργασιακό περιβάλλον και τις χρηματοδοτούν τόσο από τα δικά τους κονδύλια όσο και από τα συνολικά κονδύλια του πανεπιστημίου. Οι πολιτικές καλύπτουν την περίοδο της γονικής άδειας και την περίοδο αμέσως μετά από την επιστροφή στη δουλειά και έχουν ως στόχο τους το να μη διστάζει καμία μητέρα να πάρει την άδεια αυτή, επειδή ανησυχεί για την επίδραση που θα έχει η απουσία της στην καριέρα της και στους συναδέλφους της. Οι πολιτικές αυτές εξασφαλίζουν, επίσης, ότι οι μητέρες θα έχουν χρόνο να εστιάσουν στην προσαρμογή τους και στην ερευνητική τους δραστηριότητα, προσφέροντάς τους έξι μήνες αποκλειστικά για να ξαναμπούν στην έρευνα και στις ομάδες τους, να κάνουν δημοσιεύσεις και να υποβάλουν αιτήσεις χρηματοδότησης. Στο διάστημα αυτό, τα διοικητικά και διδακτικά τους καθήκοντα επιτελούνται από προσωπικό που έχει προσληφθεί γι' αυτόν το σκοπό.

Συγχρόνως, όλες οι γυναίκες που επιστρέφουν από τη γονική άδεια μπορούν να ζητήσουν σταδιακή επιστροφή και να επανέλθουν σιγά-σιγά σε πλήρη απασχόληση. Ο διακανονισμός αυτός γίνεται ανάμεσα στη μητέρα και τον επικεφαλής του τμήματος και δεν αποκλείει τη μητέρα από οποιαδήποτε αξιολόγηση για προαγωγή.

Αντίστοιχες πολιτικές για τη συμφιλίωση επαγγελματικής/ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων εφαρμόζει και το University of Western Brittany. Για παράδειγμα, ο κανονισμός του πανεπιστημίου ορίζει ότι οι συσκέψεις του προσωπικού θα πρέπει να πραγματοποιούνται μεταξύ 09.00 και 17.00, να προγραμματίζονται 15 μέρες νωρίτερα και να μη διαρκούν πάνω από 2 ώρες κάθε φορά.

Δ.

ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΓΙΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ

 Ισορροπία επαγγελματικής/ιδιωτικής: η περίπτωση της Prezi (Πολωνία)

Η συμφιλίωση επαγγελματικής/ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων αποτελεί κομμάτι της ευρύτερης στρατηγικής της Prezi, γι' αυτό και η εταιρεία εφαρμόζει μία σειρά από πολιτικές που δίνουν τη δυνατότητα σε κάθε εργαζόμενο/η να δώσει τον καλύτερο εαυτό του/της, σε όποια φάση ζωής κι αν βρίσκεται. Οι πολιτικές αυτές περιλαμβάνουν:


- Απεριόριστη διάρκεια άδειας διακοπών
- Ευέλικτα ωράρια για όλους και ελεύθερη ημερομηνία επιστροφής στην εργασία για τους νέους γονείς
- Εταιρικός παιδικός σταθμός
- Πολιτική που επιτρέπει την παρουσία παιδιών στο γραφείο και στις συναντήσεις

Παράλληλα, η Prezi δίνει ιδιαίτερη σημασία στις πολιτικές προσλήψεων που εφαρμόζει, προκειμένου να εξασφαλίσει μια όσο το δυνατόν ευρεία δεξαμενή υποψηφίων. Για τον λόγο αυτό δεν περιλαμβάνει στις αγγελίες της ζητούμενα που δεν σχετίζονται άμεσα με δεξιότητες και ταλέντα, ενώ δεν επιλέγει υποψηφίους με γνώμονα το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση ή την εθνικότητα. Ταυτόχρονα, έχει εδραιώσει ένα διαφανές σύστημα αμοιβών, το οποίο επικοινωνείται ανοιχτά στους εργαζόμενους και βασίζεται στην εμπειρία, την ειδικευση και την προστιθέμενη αξία που προσφέρει ο κάθε εργαζόμενος/η στην εταιρεία.



Ε.

ΔΕΣΜΕΥΣΗ, ΕΠΕΝΔΥΣΗ ΛΟΓΟΔΟΣΙΑ ΚΑΙ ΕΞΩΣΤΡΕΦΕΙΑ

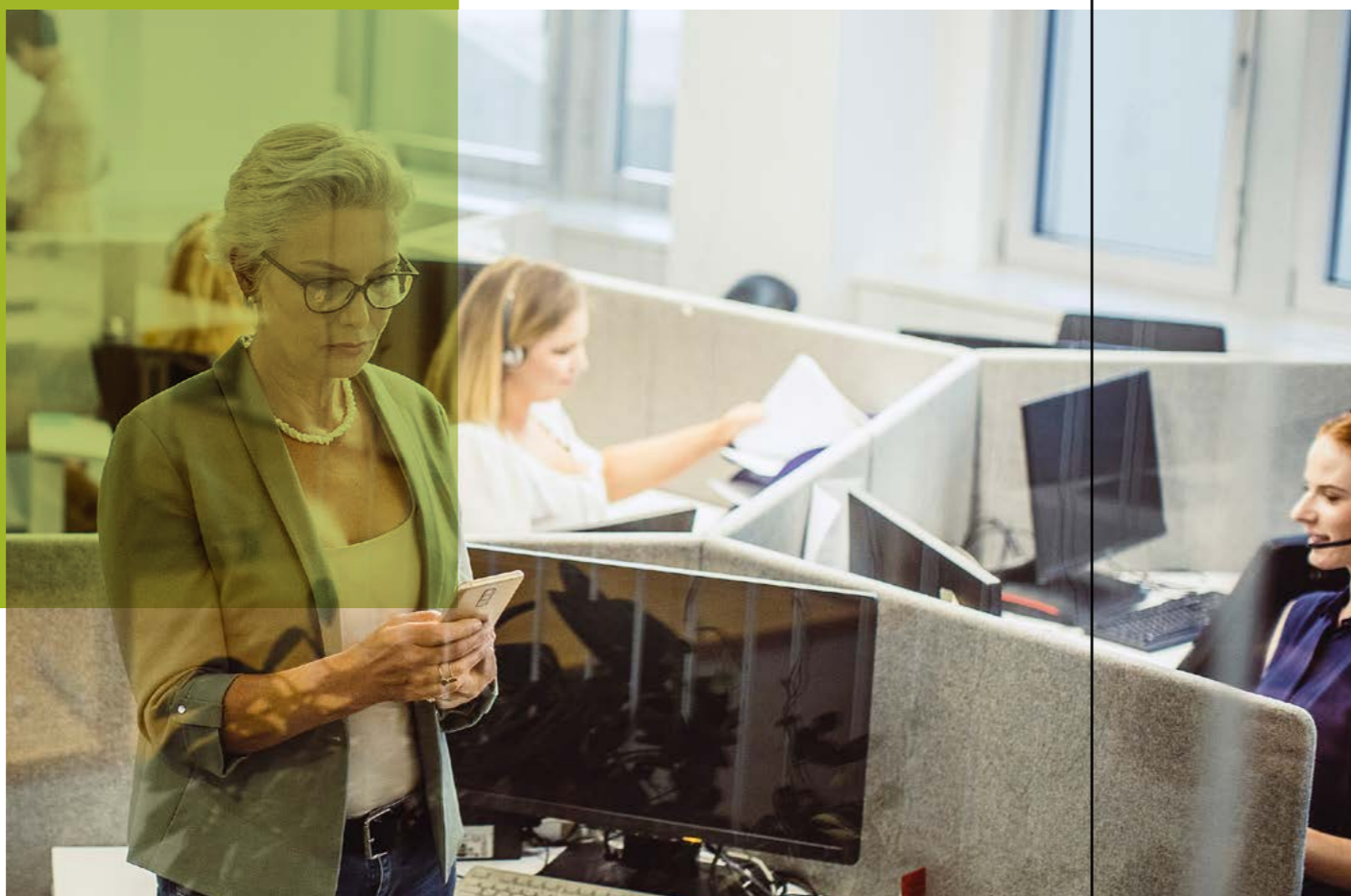
 Βελτίωση χωρίς ποσοτώσεις: η περίπτωση της Bank Muscat (Ομάν)

Η τράπεζα έχει μια ξεκάθαρη και ισχυρή πολιτική ενάντια στις διακρίσεις και επενδύει στο γυναικείο δυναμικό της, προσφέροντας στις εργαζόμενες μια πληθώρα ευκαιριών επιμόρφωσης, εντός και εκτός της χώρας.

Για να προωθήσει τη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, η Muscat έχει ορίσει ένα σταθερό εξάωρο εργασίας (8.00πμ-14.00μμ) και αφήνει στη διακριτική ευχέρεια των εργαζομένων να ρυθμίσουν το υπόλοιπο.

Παράλληλα, η τράπεζα αναπτύσσει συγκεκριμένα οικονομικά προϊόντα και υπηρεσίες για τον γυναικείο πληθυσμό, ενισχύοντας, έτσι, την εικόνα της ως πρότυπο έμφυλης ισότητας.

Για να συντηρήσει τον ρυθμό βελτίωσης που καταγράφει στους σχετικούς δείκτες (π.χ. προαγωγές σε γυναίκες εργαζόμενες), η εταιρεία αναζητά ενεργά ανατροφοδότηση από τους νεότερους, κυρίως, εργαζόμενους, έτσι ώστε με τον καιρό να τελειοποιήσει τις πρωτοβουλίες της. Και στις αρχές κάθε χρονιάς, πραγματοποιεί μία ειδική σύσκεψη με στόχο να εντοπίσει τις αλλαγές που πρέπει να γίνουν στις πολιτικές, με βάση τα αποτελέσματα του προηγούμενου δωδεκαμήνου.



ΣΤ.

ΕΝΑΣ ΚΥΚΛΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΙ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

[Μία πρωτοβουλία φέρνει την άνοιξη: η περίπτωση της Υπηρεσίας Φυσικών Πόρων, Ορυκτού Πλούτου και Ενέργειας \(DNRME\), Αυστραλία](#)

Η DNRME έχει την ευθύνη περισσότερων από 50 επιτροπών και συμβουλίων. Για να ενισχύσει τη διαφορετικότητα στους κόλπους των ομάδων αυτών, κατέφυγε σε συγκεκριμένα μέτρα κατά την πρόσφατη διαδικασία προσλήψεων.

Καταρχήν, παρότι ως τώρα οι κενές θέσεις εργασίας της Υπηρεσίας δημοσιοποιούνταν μόνο μέσω τοπικών εφημερίδων και οι υποψήφιοι/ες επιλέγονταν μέσα από το αντίστοιχο μητρώο του Queensland, στην προκειμένη περίπτωση οι αγγελίες δημοσιοποιήθηκαν μέσα από διάφορες διαδικτυακές πλατφόρμες, αλλά και σε συνέδρια και εκδηλώσεις καριέρας, προκειμένου να διαχυθεί ευρύτερα η πληροφορία για τις συγκεκριμένες ευκαιρίες εργασίας. Ως αποτέλεσμα, οι αιτήσεις που υποβλήθηκαν περιλάμβαναν κατά 58% βιογραφικά γυναικών (μια αύξηση της τάξης του 93% σε σχέση με προηγούμενες διαδικασίες). Μετά από αξιολογική αξιολόγηση των υποψηφίων, επιλέχθηκαν 15 άτομα για τις θέσεις, εκ των οποίων τα 9 ήταν γυναίκες.

Η επικεφαλής της πρωτοβουλίας εκτιμά ότι το αποτέλεσμα έκαμψε ολοκληρωτικά τη δυσπιστία των στελεχών της υπηρεσίας, αποδεικνύοντάς τους ότι όντως υπάρχουν κατάλληλες γυναίκες υποψήφιες για τις θέσεις, καθώς επίσης και ότι στο μέλλον παρόμοια μέτρα δε θα είναι απαραίτητα, καθώς μέσω του μηχανισμού προσλήψεων θα έχουν επιτευχθεί οι στόχοι διάχυσης της διαφορετικότητας σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας.

Ζ.

Η ΕΝΕΡΓΟΣ ΕΜΠΛΟΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΦΕΡΝΕΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ


[Ειδικές δυνάμεις εν δράσει: η περίπτωση της Sidley Austin Brown & Wood και της Volvo](#)

Στην προσπάθειά της να εξασφαλίσει ότι όλοι οι δικηγόροι της θα αναπτύσσονταν ισότιμα, το 1998, η εταιρεία δημιούργησε δύο διαφορετικές ομάδες εργασίας ("task forces") γύρω από θέματα έμφυλης ισότητας και μειονοτήτων. Οι ομάδες αυτές σύντομα αναβαθμίστηκαν σε μόνιμες επιτροπές και άρχισαν να συνεργάζονται στενά μεταξύ τους, καθώς και με άλλες βασικές επιτροπές εργαζομένων της εταιρείας, όπως η Επιτροπή Αξιολογήσεων και Αμοιβών και η Επιτροπή Προσλήψεων, εξασφαλίζοντας έτσι τη βιωσιμότητα των προσπαθειών τους. Οι επιτροπές αυτές ελέγχουν κατά πόσο, σε κάθε υπόθεση που αναλαμβάνει η εταιρεία, εμπλέκονται ισότιμα όλοι και όλες οι δικηγόροι της υπεύθυνης ομάδας, καθώς και ότι όλες οι ομάδες αναλαμβάνουν ισότιμης βαρύτητας υποθέσεις και πελάτες. Επιπλέον, η εταιρεία πραγματοποιεί εξαμηνιαίες αξιολογήσεις, προκειμένου να εξασφαλίσει ότι όλοι και όλες οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να συζητήσουν ανοιχτά τις ανάγκες ανάπτυξής τους και τους επαγγελματικούς τους στόχους.

Σε μια αντίστροφη διαδρομή, η Volvo εστιάζει τις προσπάθειές της στους senior managers της εταιρείας. Κάθε επικεφαλής τμήματος της εταιρείας επιλέγει έναν άντρα senior manager για να εκπαιδευτεί μέσω του προγράμματος Walk the Talk. Ο στόχος είναι κάθε ομάδα διαχείρισης να περιλαμβάνει δύο εκπαιδευμένους managers. Τα επιλεγμένα στελέχη παρακολουθούν ένα πρόγραμμα διαχείρισης της ασυνείδητης προκατάληψης, το οποίο περιλαμβάνει από την ανάπτυξη των ηγετικών τους δεξιοτήτων μέχρι δραστηριότητες προσωπικής ενδοσκόπησης, αντίστροφο mentoring με γυναίκες managers, συζητήσεις με θετικά πρότυπα, έρευνα και θεωρία, τήρηση ημερολογίου, καθώς και εμβάθυνση σε θέματα διαφορετικότητας μέσω της λογοτεχνίας.

Η.

ΜΙΑ ΔΟΜΗ -ΠΡΟΤΥΠΟ ΠΟΥ ΕΓΙΝΕ ΒΙΒΛΙΟ

 **Η υποστήριξη των εργαζομένων με εξαρτώμενα μέλη: η περίπτωση της Patagonia (ΗΠΑ)**

Η Patagonia, εταιρεία κατασκευής αθλητικών ειδών, διατηρεί εδώ και 33 χρόνια ένα -τουλάχιστον- κέντρο δημιουργικής απασχόλησης για τα παιδιά των εργαζομένων της. Το κέντρο (που σήμερα είναι πλέον δύο) διευθύνεται από ειδικά καταρτισμένους παιδαγωγούς και τα παιδιά μαθαίνουν μέσα από δραστηριότητες που πραγματοποιούνται ως επί το πλείστον στη φύση. Οι γονείς τρώνε συχνά μεσημεριανό με τα παιδιά τους, ενώ οι μεγαλύτεροι μαθητές έρχονται μετά από το σχολάσμα στο κέντρο, με τα ειδικά λεωφορεία της εταιρείας.

Σε μια χώρα όπου το 20-35% των μητέρων δεν επιστρέφει στη δουλειά, μετά από την απόκτηση του πρώτου παιδιού, η Patagonia έχει να επιδείξει ποσοστό επιστροφής των νέων μητέρων 100%. Τα έξοδα συντήρησης και λειτουργίας του κέντρου προέρχονται τόσο από τις φορολογικές ελαφρύνσεις που εξασφαλίζει η επιχείρηση (50%), όσο και από τα κόστη που εξοικονομεί η εταιρεία χάρη στη διατήρηση (30%) και την μεγαλύτερη ενεργοποίηση (11%) των εργαζομένων που χρησιμοποιούν τη συγκεκριμένη παροχή. Παράλληλα, οι γονείς αναλαμβάνουν ένα μέρος του κόστους φοίτησης. Σήμερα το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας περιλαμβάνει 50% γυναίκες, ποσοστό που αντικατοπτρίζεται και στα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας. Η φιλοσοφία πίσω από τη δημιουργία και λειτουργία του κέντρου απασχόλησης, καθώς και η πρακτική πλευρά της δημιουργίας του έχουν αποτελέσει αντικείμενο ενός πολύ επιτυχημένου βιβλίου.



Θ.

Η ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

 **Και τα κράτη μπορούν: η περίπτωση της Ισλανδίας και της Νέας Ζηλανδίας**

Στην Ισλανδία, οι προσπάθειες για την επίτευξη της έμφυλης ισότητας ξεκινούν από νωρίς: αυτή τη στιγμή λειτουργούν σε όλη τη χώρα 17 σχολεία που δίνουν έμφαση στην πρακτική διαπαιδαγώγηση των μαθητών σε θέματα ισότητας, μέσα από την ισόρροπη καλλιέργεια στερεοτυπικά «ανδρικών» και «γυναικείων» χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων και στα δύο φύλα. Συγχρόνως, το κράτος έχει εισαγάγει, από το 2000, την τρίμηνη μετ' αποδοχών άδεια πατρότητας, η οποία αξιοποιείται από το 70% των νέων πατέρων, ενώ πρόσφατα ψήφισε νόμο που υποχρεώνει τις επιχειρήσεις με πάνω από 25 άτομα προσωπικό να αποδείξουν ότι πληρώνουν ισότιμα τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζομένους/ές τους.

Την ίδια στιγμή, στη Νέα Ζηλανδία, το αυτόνομο Υπουργείο Γυναικών έχει δημιουργήσει ένα εργαλείο έμφυλης ανάλυσης, το οποίο χρησιμοποιείται από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικών για την αξιολόγηση της επίδρασης που έχει κάθε απόφασή τους στη ζωή και την ανάπτυξη των γυναικών της χώρας.

I.

ΕΜΠΛΟΚΗ ΤΩΝ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΩΝ = ΓΕΩΜΕΤΡΙΚΗ ΠΡΟΟΔΟΣ



Αλυσιδωτή αντίδραση: η περίπτωση της Telstra (Αυστραλία) και της Netlight (Φινλανδία)

Σύμφωνα με τον Κώδικα Συμπεριφοράς Προμηθευτών που κατέγραψε το 2014 η Telstra, οι προμηθευτές καλούνται, επίσης, να εφαρμόζουν μέτρα για την προώθηση της διαφορετικότητας στο πλαίσιο της δραστηριότητάς τους. Αυτό σημαίνει ότι η εταιρεία δείχνει προτίμηση σε υποψήφιους προμηθευτές που συμμερίζονται το όραμά της για μεγαλύτερη ισότητα, ειδικά στο ανώτερο και ανώτατο επίπεδο διοίκησης, και που έχουν να επιδείξουν σαφή και συνεχιζόμενη βελτίωση στους σχετικούς δείκτες (συμμετοχή και εκπροσώπηση των γυναικών, μισθολογική ισότητα), αλλά ταυτόχρονα τους στηρίζει ενεργά στο να τη μεγιστοποιήσουν.

Μια αντίστοιχη προσέγγιση ακολουθεί και η Netlight, μια εταιρεία τεχνολογίας μεσαίου μεγέθους στη Φινλανδία, η οποία θεωρεί την ισότητα ως βασικό πυλώνα της και ως δεξιότητα που εκτιμάται και ενθαρρύνεται σε ολόκληρη την επιχείρηση. Όλοι οι συνεργάτες της Netlight καλούνται να υπογράψουν τη Διακήρυξη Ισότητας της εταιρείας, ενώ ο αντίστοιχος όρος περί ισότητας περιλαμβάνεται σε όλες τις συμβάσεις που υπογράφονται από τη διοίκηση.





ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ

Α. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ερωτηματολόγια

Σχεδιάστηκαν δύο ερωτηματολόγια, το πρώτο απευθυνόμενο σε στελέχη επιχειρήσεων και το δεύτερο σε γυναίκες εργαζόμενες (ή έχουσες εργασιακή εμπειρία), από ομάδα εργασίας αποτελούμενη από τους:

- Δρ. Ελένη Λάμπρου, Research Fellow, Alba Graduate Business School, The American College of Greece
- Αριστοτέλης Αλεξόπουλος, Director, Applied Research & Innovation, Alba Graduate Business School, The American College of Greece
- Στέλλα Κάσδαγλη, Co-founder, Women on Top
- Πηνελόπη Θεοδωρακάκου, Co-Founder, Women on Top

Υποβλήθηκαν σχόλια από την εταιρεία επικοινωνίας VALUECOM εκ μέρους του χρηματοδότη της έρευνας. Τα τελικά ερωτηματολόγια αναπτύχθηκαν από την Δρ. Ελένη Λάμπρου, Research Fellow, Alba Graduate Business School.



Focus groups

Προγραμματίστηκαν 3 focus groups. Αναπτύχθηκαν αντίστοιχοι Οδηγοί Συζήτησης από το Alba Graduate Business School (Δρ. Ελένη Λάμπρου) σε συνεργασία και με σχόλια από τον Οργανισμό Women on Top και τη VALUECOM, Full Stack Marketing Agency. Τα Focus Groups πραγματοποιήθηκαν στις εγκαταστάσεις του Alba Graduate Business School, The American College of Greece, Ξενίας 10, Αθήνα, και συντονίστηκαν από τη Δρ. Ελένη Λάμπρου, Research Fellow, Alba Graduate Business School, ως εξής:

- 15 Ιουλίου, Focus Group γυναικών στα αρχικά στάδια της καριέρας τους με 11 συμμετοχές
- 17 Ιουλίου, Focus Group γυναικών – προτύπων (γυναικών με εργασιακή εμπειρία σε ηγετικές θέσεις) με 10 συμμετοχές
- 18 Ιουλίου, Focus Group εκπροσώπων επιχειρήσεων με 4 συμμετοχές

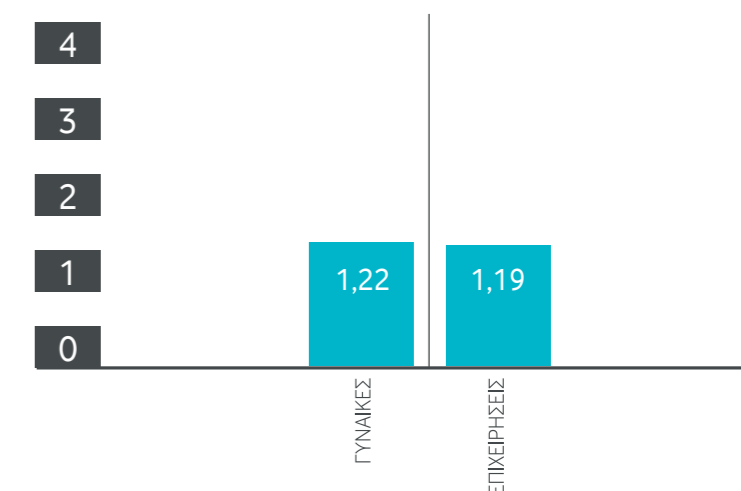
Οι συζητήσεις καταγράφηκαν με ηλεκτρονικά μέσα (μαγνητοφώνηση) και απομαγνητοφωνήθηκαν από εξειδικευμένο συνεργάτη, στις αρχές Αυγούστου 2019. Συνολικά, συγκεντρώθηκαν 5 ώρες και 45 λεπτά συζήτησης και 48.452 λέξεις απόμαγνητοφωνημένου υλικού.

Β. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

Κάλεσμα συμμετοχής στην έρευνα και συμπλήρωσης των δύο ερωτηματολογίων προς αντίστοιχα κοινά (στελέχη επιχειρήσεων και γυναίκες εργαζόμενες ή με εργασιακή εμπειρία) έγινε μέσω emails σε ενεργές επαφές των τριών οργανισμών Alba Graduate Business School, Women on Top και VALUECOM. Επίσης, σχετικές ανακοινώσεις αναρτήθηκαν στις ιστοσελίδες και στις σελίδες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης των τριών οργανισμών. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν την περίοδο 4-30 Ιουλίου 2019. Συνολικά, συγκεντρώθηκαν 107 αξιοποιήσιμες απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο των εταιρειών και 299 στο ερωτηματολόγιο των γυναικών εργαζομένων.

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ / ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ Ή ΓΙΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

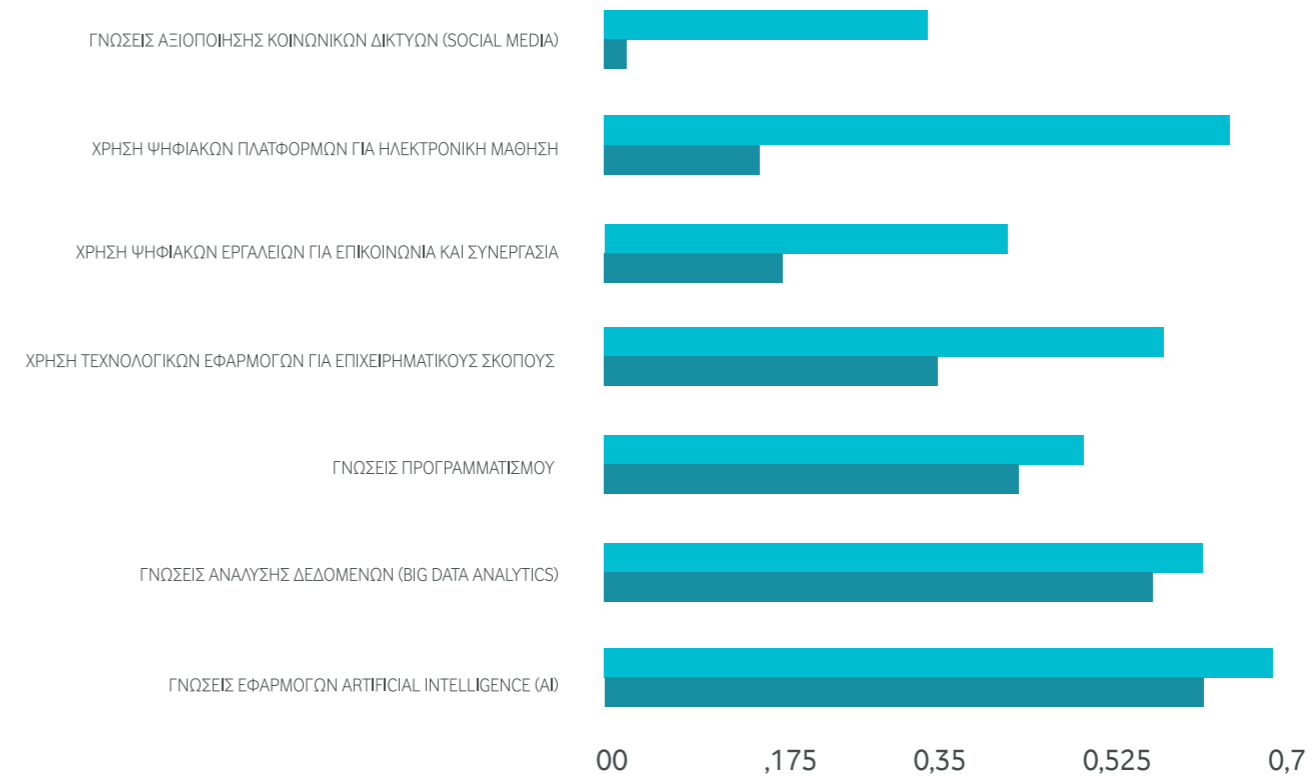
ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΓΕΝΙΚΑ ΙΣΧΥΟΥΝ ΟΙ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ:
[ΕΠΙΛΟΓΗ: ΔΙΑΦΩΝΩ (1) - ΜΑΛΛΟΝ ΔΙΑΦΩΝΩ (2) - ΜΑΛΛΟΝ ΣΥΜΦΩΝΩ (3) - ΣΥΜΦΩΝΩ (4)]





ΧΑΣΜΑΤΑ ΣΕ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

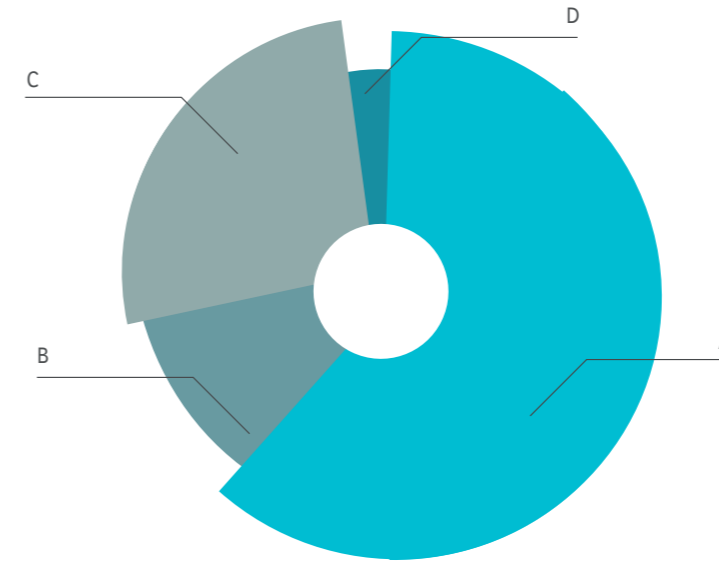
- ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
- ΓΥΝΑΙΚΕΣ





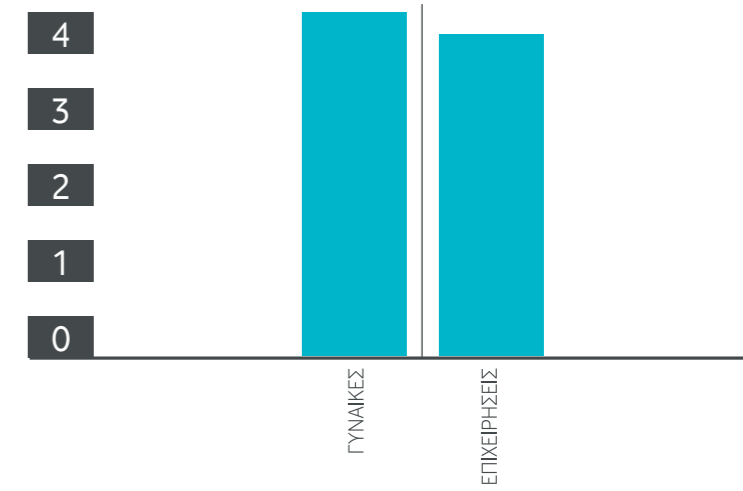
ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΣΑΣ ΒΟΗΘΗΣΑΝ
ΟΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ / ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΑΣ
ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΑΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ
(ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ / ΑΝΕΛΙΞΗ);

A. ΕΧΩ ΗΔΗ ΕΝΤΟΠΙΣΕΙ ΤΕΤΟΙΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ
B. ΜΟΝΟ ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ / ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ ΤΡΙΤΩΝ, Π.Χ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ
C. ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ ΠΩΣ ΝΑ ΑΝΑΖΗΤΗΣΩ ΤΕΤΟΙΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ
D. ΔΕΝ ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Η ΧΡΗΣΗ ΝΕΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

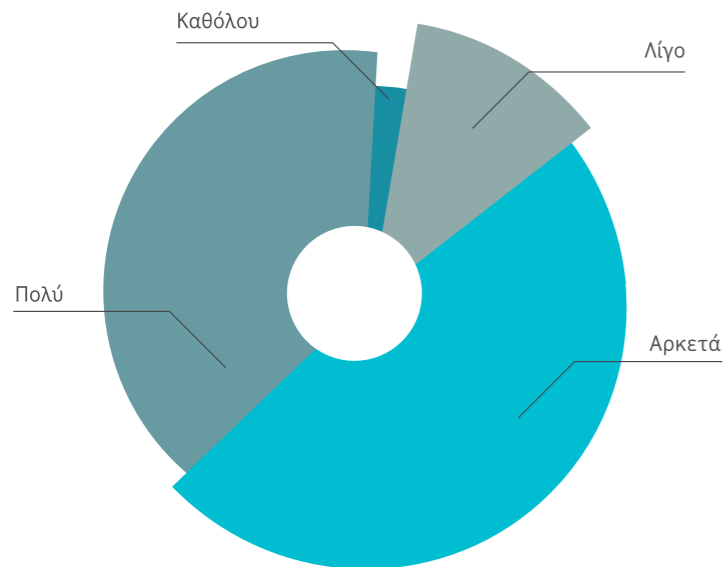


ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΙΝΑΙ ΕΞΙΣΟΥ ΙΚΑΝΕΣ ΣΕ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ,
ΜΗΧΑΝΙΚΗΣ & ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ (STEM) ΟΠΩΣ
ΟΙ ΑΝΔΡΕΣ

ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΣΧΥΟΥΝ ΟΙ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ:
[ΕΠΙΛΟΓΗ: ΔΙΑΦΩΝΩ (1) - ΜΑΛΛΟΝ ΔΙΑΦΩΝΩ (2) - ΜΑΛΛΟΝ ΣΥΜΦΩΝΩ (3) - ΣΥΜΦΩΝΩ (4)]

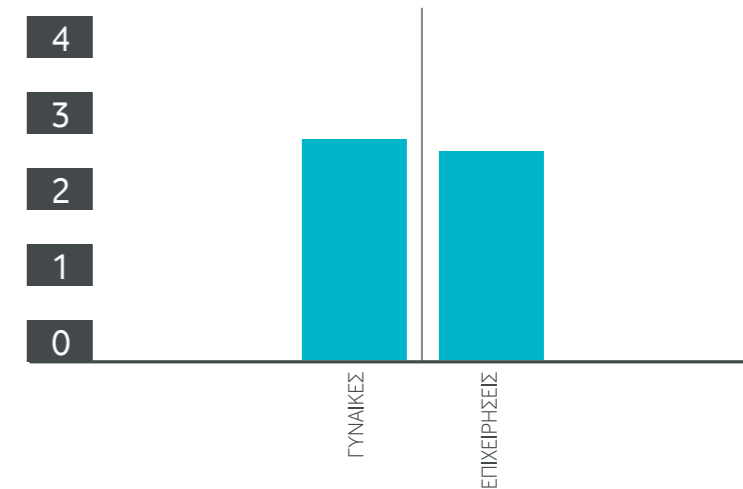


ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΣΑΣ ΒΟΗΘΗΣΑΝ
ΟΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ / ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΑΣ
ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΑΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ
(ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ / ΑΝΕΛΙΞΗ);



ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΠΟΘΑΡΡΥΝΟΝΤΑΙ ΝΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΟΥΝ ΚΑΙ ΝΑ ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΟΥΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΣΤΙΣ
ΠΕΡΙΟΧΕΣ STEM

ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΣΧΥΟΥΝ ΟΙ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ:
[ΕΠΙΛΟΓΗ: ΔΙΑΦΩΝΩ (1) - ΜΑΛΛΟΝ ΔΙΑΦΩΝΩ (2) - ΜΑΛΛΟΝ ΣΥΜΦΩΝΩ (3) - ΣΥΜΦΩΝΩ (4)]





VALUECOM
Creative Marketing Agency