

A photograph of a woman with long brown hair, wearing a grey sweater, sitting at a desk. She is looking down at a laptop, with her hands on the keyboard. A white coffee cup on a saucer is on the desk next to the laptop. The background is softly blurred, showing a window with natural light. A blue semi-transparent box is overlaid on the left side of the image, containing the text 'Business behind Business.'

Business
behind
Business.

Δεκέμβριος 20/2

Ανισότητα φύλων στην αγορά εργασίας

Σε όλες τις χώρες της ΕΕ, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών. Οι εργαζόμενες γυναίκες τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες, εργάζονται σε χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς και καταλαμβάνουν θέσεις σε χαμηλότερα ιεραρχικά επίπεδα από ότι οι άνδρες, γεγονός το οποίο έχει ως αποτέλεσμα σημαντικό χάσμα μεταξύ των φύλων στους μισθούς και τις αποδοχές. Αυτό συμβαίνει παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποκτούν διαρκώς περισσότερα προσόντα, ξεπερνώντας μάλιστα τους άνδρες όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο.

Η ύπαρξη προκαταλήψεων και στερεοτύπων στον τομέα της απασχόλησης, τόσο σε οριζόντιο όσο και σε κάθετο επίπεδο, δυσχεραίνει την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και την περαιτέρω ανέλιξή τους σε υψηλόβαθμες θέσεις. Καθώς όμως η γυναικεία φύση δεν εφησυχάζει, αναζητά συνεχώς τρόπους απόδειξης των δυνατοτήτων και των ικανοτήτων της, με αποτέλεσμα να γίνεται ολοένα και πιο έντονη η φιλοδοξία των γυναικών να διεκδικήσουν και να κατακτήσουν ανώτατες διοικητικές θέσεις.

Η αλήθεια είναι ότι μεταξύ των δύο φύλων υπάρχει ανισότητα τόσο ως προς το είδος των επαγγελμάτων που ασκούν άνδρες και γυναίκες όσο και ως προς την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Η ανισότητα σε βάρος των γυναικών εκδηλώνεται με πολλούς τρόπους. Αρχικά οι γυναίκες ωθούνται να επιλέξουν επαγγέλματα «κατάλληλα» για το φύλο τους και κατόπιν παραμένουν στις κατώτερες θέσεις της ιεραρχίας με λιγότερες φυσικά οικονομικές απολαβές. Πολλές γυναίκες ακόμη αναγκάζονται να ανακόψουν την επαγγελματική τους εξέλιξη καθώς έρχονται αντιμέτωπες με το δίλημμα «καριέρα ή οικογένεια», δίλημμα όμως το οποίο σε ουδεμία

περίπτωση βιώνουν οι άνδρες.

Στην Ελλάδα, παρά το γεγονός ότι το συνολικό ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις αυξήθηκε από το **22% το 2019** στο **24% το 2020**, το ποσοστό των επιχειρήσεων με καμία γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση παρουσίασε αντίστοιχα αύξηση και αυτό αναδεικνύει για μια ακόμη φορά την ανάγκη για τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν πολιτικές ίσων ευκαιριών στη διαδικασία πρόσληψης και να ακολουθήσουν μια στοχευμένη και μεθοδική προσέγγιση σε ό,τι αφορά στα θέματα που σχετίζονται με τη δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς.

Η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις τόσο στην Ελλάδα όσο και στις υπόλοιπες χώρες διεθνώς εξακολουθεί να είναι η **κουλτούρα**. Στην Ελλάδα, ένα μεγάλο ποσοστό δηλώνουν ότι επηρεάζονται ή έχουν επηρεαστεί στο παρελθόν από προκαταλήψεις ή στερεότυπα φύλου σε σχέση με τη γενική συμπεριφορά.

Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις ανώτατες διοικητικές θέσεις, τόσο στον πολιτικό όσο και στον οικονομικό τομέα. Οι υπάρχουσες πολιτικές διαχείρισης της διαφορετικότητας των δύο φύλων δεν διασφαλίζουν ένα απόλυτα ευνοϊκό επαγγελματικό περιβάλλον για την ανέλιξη των γυναικών στη διοικητική πυραμίδα. Δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς πρέπει να συνεργαστούν προκειμένου να σχεδιάσουν και στη συνέχεια να εφαρμόσουν δεσμευτικά δράσεις και πολιτικές σωστής διαχείρισης και αξιοποίησης των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε να προωθηθεί η ίση συμμετοχή και εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στις ανώτατες διοικητικές θέσεις και στις θέσεις λήψης αποφάσεων.

Απόρροια αυτού θα είναι η **βελτίωση της ισορροπίας των δύο φύλων** στις ανώτατες διοικητικές θέσεις και παράλληλα η μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού λόγω φύλου. Το ενθαρρυντικό στοιχείο είναι ότι οι ελληνικές ιδιωτικές επιχειρήσεις έχουν αρχίσει, με αργά βήματα, να στηρίζουν διάφορες πρωτοβουλίες με στόχο την εξάλειψη αυτών των διακρίσεων αυτές. Οι πολιτικές αυτές αφορούν κυρίως ενέργειες προώθησης της ισότητας των δύο φύλων στην απασχόληση, μέσα από την ενσωμάτωση πρωτοβουλιών ίσης μεταχείρισης των φύλων στην ευρύτερη στρατηγική διοίκησής τους. Πολλά χρειάζονται ακόμα να γίνουν και πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην υιοθέτηση και ουσιαστική **εφαρμογή αμερόληπτων συστημάτων αξιολόγησης**.

“

Στόχος μας θα πρέπει να είναι η άρση των στερεοτύπων που εμποδίζουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, αλλά και τις συνεπαγόμενες ανισότητες, ώστε να μειωθεί η ανισορροπία και να αναπτυχθεί η υγιής ανταγωνιστικότητα.

Μαρία Στουκογιώργου,
Payroll Manager, atc

”