

Ἡ θέση τῆς γυναῖκας ἐν ἔτει 2017.

Γαλίνη Φούρα, δημοσιογράφος.

Ἐκτιμήσεις τοῦ Παγκόσμιου Οἰκονομικοῦ Φόρουμ, πού βασίζονται σέ ἔρευνες, ἀναφέρουν ὅτι θά χρειαστοῦν ἄλλα 170 χρόνια γιὰ νὰ υπάρξει οἰκονομική ἰσότητα ἀνάμεσα σους ἄνδρες καὶ τὶς γυναῖκες. Παρότι ἀνισότητες υπάρχουν σὲ πολλοὺς τομείς, ὅπως στὴν υγεία, τὴν ἐκπαίδευση καὶ τὴν πολιτική ἐκπροσώπηση, ἀναμένεται ὅτι ὁ δείκτης πού ἀφορᾷ στὴν οἰκονομική ἰσότητα θά βελτιωθεῖ τελευταίως. Καὶ στὴν Ἑλλάδα δὲν υπάρχει ἰσότητα ἀμοιβῆς γιὰ τὴν ἴδια ἐργασία, ἀφοῦ γιὰ κάθε ἓνα εὐρώ πού βγάλουν οἱ γυναῖκες, οἱ ἄνδρες παίρνουν 1,70€.

Σύμφωνα μὲ τὴν Παγκόσμια Τράπεζα σὲ διεθνῆς ἐπίπεδο μόνο τὸ 50% τῶν γυναικῶν ἔχει πρόσβαση στὴν ἀγορὰ ἐργασίας καὶ οἱ ἐργαζόμενες ἀμείβονται λιγότερο ἀπὸ τοὺς ἄνδρες. Σὲ 100 χώρες υπάρχουν σοβαροὶ περιορισμοὶ λόγῳ φύλου καὶ σὲ 18 οἱ ἄνδρες ἔχουν νόμιμο δικαίωμα νὰ μὴν ἐπιτρέπουν στὶς συζύγους τους νὰ ἐργαστοῦν...

Ἡ ἀνισότητα τῶν δύο φύλων στὴν ἐκπαίδευση καὶ τὴν ἀγορὰ ἐργασίας ἀναπαράγεται μὲ ἕμμεσο καὶ ἀθόρυβο τρόπο μέσα ἀπὸ ἑκατοντάδες κοινωνικά πρότυπα, ἀκόμη καὶ ἀπὸ τὰ σχολικά βιβλία. Ἡ μισθολογική “ψαλίδα” μεταξὺ ἀνδρῶν καὶ γυναικῶν στὴν Ἑλλάδα εἶναι ἀνησυχητικά ὑψηλὴ καὶ ἡ ἀνεργία λαμβάνει ἐκρηκτικές διαστάσεις. Μὲ στοιχεῖα τοῦ ΟΑΕΔ, τὸν Αὐγούστο τοῦ 2016, ἀπὸ τὸ σύνολο τῶν ἐγγεγραμμένων ἀνέργων τὸ 63,5% εἶναι γυναῖκες. Ἡ οἰκονομική κρίση ἐπηρέασε περισσότερο τὶς γυναῖκες, οἱ ὁποῖες εἶναι πιὸ εὐάλωτες στὴ φτώχεια καὶ σὲ προχωρημένη ἡλικία ἀντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες. Συνήθως δὲν ἐργάζονται σὲ καλοπληρωμένους κλάδους καὶ πολλὲς ἐταιρεῖες δὲν τὶς προσλαμβάνουν, ἐπειδὴ δὲν θέλουν νὰ καταβάλουν ἄδειες μητρότητας. Ἡ γυναικεία παρουσία κυριαρχεῖ στὶς ἐπιχειρήσεις λιανικοῦ ἐμπορίου στὴν Ἑλλάδα, σὲ ποσοστὸ ἀπὸ 76%-90%, σύμφωνα μὲ ἔκθεση τοῦ Εὐρωπαϊκοῦ Κοινοβουλίου τὸν Ἰούνιο τοῦ 2016, ὅμως ἀντιπροσωπεύει μόλις τὸ 30% τῶν ἐργαζομένων στὸν χώρο τῆς ἐλληνικῆς βιομηχανίας.

Στὸ σχετικὸ κείμενο ὑπογραμμίζεται ὅτι εἶναι πολλὰ ἐκεῖνα πού πρέπει νὰ γίνουν γιὰ νὰ ἐξασφαλίσουμε πραγματικά ἴσες εὐκαιρίες γιὰ τὰ δύο φύλα. Τὸ ὄφελος θά εἶναι πραγματικὸ καὶ μετρήσιμο γιὰ τὴν κοινωνία καὶ τὴν οἰκονομία. “Ἄς διερωτηθοῦμε, γιατί οἱ γυναῖκες προικισμένες μὲ χαρίσματα καὶ ἐφοδιασμένες μὲ γνώσεις, συχνὰ περισσότερες ἀπὸ τοὺς ἄνδρες, ἐξοικονομοῦν νὰ ἔχουν τὰ ὑψηλότερα ποσοστὰ ἀνεργίας;” διερωτῶνται οἱ συντάκτες τῆς ἔκθεσης.

Ἀπὸ μελέτες, ὅπως αὐτὴ τῆς Goldman Sachs, προκύπτει ὅτι ἂν γεφυρωθεῖ τὸ χάσμα τῶν φύλων στὴν ἀγορὰ ἐργασίας, τὸ ΑΕΠ τῆς Εὐρωζώνης μπορεῖ νὰ

αὐξηθεῖ μέχρι 9%. Κυρίως στὸν χώρο τῶν ἐπιχειρήσεων συμπεραίνεται ὅτι οἱ γυναῖκες ἔχουν καλύτερη αἴσθηση καὶ πρόβλεψη τοῦ κινδύνου, ἀξιολογοῦν καὶ ἀξιοπιστοῦν καλύτερα τὸ ἀνθρώπινο δυναμικὸ τῆς ἐπιχείρησης, γνωρίζουν περισσότερο τὶς καταναλωτικές συνήθειες τῆς κοινωνίας, ἔχουν σφαιρική καὶ σφικτὴ διαχείριση, κυρίως σὲ περιόδους κρίσεως.

Εἶναι ἐπομένως ζήτημα ἐπιχειρηματικῆς εὐφυΐας κατὰ τὸ Εὐρωπαϊκὸ Κοινοβούλιο, ἡ αὐξηση τοῦ ἀριθμοῦ τῶν γυναικῶν στὰ διοικητικά συμβούλια τῶν ἐπιχειρήσεων. Ὅμως μόνο μία στὶς δέκα θέσεις μελῶν Δ.Σ. καταλαμβάνονται ἀπὸ γυναῖκες στὴν Εὐρώπη καὶ μόλις 3% τῶν ἀνωτέρων θέσεων. Διάφορες ἐνέργειες στὴν κατεύθυνση αὐτὴ στὴν Γαλλία, τὴν Ἰσπανία, τὸ Βέλγιο καὶ τὴ Νορβηγία ἀποδίδουν καρπούς, ἀλλὰ παραμένουν ἀποσπασματικές. Τὰ κράτη-μέλη, ὅπως καὶ οἱ ἐπιχειρήσεις θά πρέπει νὰ προτρέπει τὸ Εὐρωπαϊκὸ Κοινοβούλιο, νὰ προχωρήσουν σὲ ἐθνικὲς νομοθετικὲς καὶ δεσμευτικὲς ρυθμίσεις. Ἡ Ἑλλάδα εἶναι μιὰ χώρα, πού ἔχει ἰδιαίτερη ἀνάγκη ἀπὸ τέτοιες ἐπιτυχημένες πρωτοβουλίες, γιὰ τὴν ἀνταγωνιστικότητα καὶ τὴν ἀνάπτυξη. Ὅσον ἀφορᾷ στὸ στελεχιακὸ τους δυναμικὸ, σημαντικὲς ἐπιχειρήσεις φαίνεται νὰ ἀφήνουν τὸ ταλέντο τῶν γυναικῶν ἀνεκμετάλλευτο. Ἀκόμη καὶ στὶς κατώτερες ἱεραρχικά θέσεις, δύο στὶς τρεῖς ἐπιχειρήσεις ἔχουν ἄνδρες ὑπαλλήλους σὲ ποσοστὸ 80%. Τὸ ποσοστὸ αὐτὸ αὐξάνεται ὅσο ἀνεβαίνουμε στὴν ἱεραρχία, μὲ ἀποτέλεσμα τὸ 18% τῶν ἐλληνικῶν ἐπιχειρήσεων νὰ δηλώνει ὅτι δὲν ἔχουν καμία γυναῖκα σὲ ἀνώτατες διευθυντικὲς θέσεις, ἐνῶ τὸ 50% ὅτι ἔχουν γυναῖκες σὲ ποσοστὸ ὄχι μεγαλύτερο τοῦ 10%. Τέλος, οἱ μισὲς ἐλληνικὲς ἐπιχειρήσεις ἀναφέρουν ὅτι δὲν ἔχουν καμία γυναῖκα στὸ διοικητικὸ τους συμβούλιο.

Τὰ σημαντικότερα ἐμπόδια γιὰ τὴν ἐξέλιξη τῶν γυναικῶν ἐντοπίζονται σὲ κοινωνικά-πολιτικὰ στερεότυπα γιὰ τὸν ρόλο τῶν γυναικῶν καὶ στὴν πατριαρχικὴ κουλτούρα, πού διαπνέει τὴν πλειονότητα τοῦ ἐπιχειρηματικοῦ κόσμου. Ἐξίσου σημαντικὲς εἶναι οἱ ἐλλείψεις πού παρατηροῦνται στὶς ὑποδομὲς γιὰ τὴν φροντίδα τῶν παιδιῶν καὶ τὴν ἐξισορρόπηση ἐργασίας καὶ προσωπικῆς ζωῆς. Παρὰ τὸ γεγονὸς ὅτι ἡ Κομισιὸν ἔχει βάλει στόχο ἕως τὸ 2020 οἱ γυναῖκες νὰ καταλαμβάνουν τὸ 40% στὰ διοικητικά συμβούλια ὅλων τῶν εἰσηγμένων ἐταιρειῶν, αὐτὸ φαίνεται ἄπιαστο ὄνειρο καὶ οἱ δυσκολίες γιὰ τὶς γυναῖκες, πού θέλουν νὰ ἀγωνιστοῦν μὲ ἴσους ὅρους μὲ τοὺς ἄνδρες συναδέλφους τους, παραμένουν. Οἱ ἐπιτυχημένες γυναῖκες δὲν εἶναι πιά αὐτὲς πού ἀντιγράφουν τὸ ἀνδρικό μοντέλο, ὅπως συνέβαινε παλαιότερα, ἀλλὰ χρησιμοποιοῦν τὰ δικά τους χαρακτηριστικά, ὅπως τὴν ἱκανότητα νὰ συνδυάζουν πολλὰ πράγματα μαζί, τὴν διαλλακτικότητα, τὴν ἰσορροπία.

Ἡ μετακίνηση τῶν γυναικῶν σὲ παραδοσιακὰ ἀνδροκρατούμενα πόστα, ὅπως οἱ πωλήσεις καὶ τὸ marketing, δείχνει πόσο δυναμικὸ μπορεῖ νὰ ἀναπτύξουν καὶ στὸν ἐργασιακὸ τομέα. ●