

## Σανίδα σωτηρίας η ποικιλομορφία στις επιχειρήσεις.



της Αλεξίας Μαίρης Τζωρτζάκη

Σε καιρούς δύσκολους όπως η εποχή που διανύουμε, ίσως είναι ευκαιρία να θυμηθούμε τη σημασία της ποικιλομορφίας στη διοίκηση. Συγκεκριμένα, η ισορροπία φύλου στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας οδηγεί αποδεδειγμένα σε βιωσιμότητα, μεγαλύτερα κέρδη και αποτελεσματικότερο χειρισμό των κρίσεων.

Σύμφωνα με τα στοιχεία έρευνας που έγινε το 2007 (McKinsey & Company, 2007), ενώ το 70% των αποφάσεων στα νοικοκυριά στην Ευρώπη λαμβάνονται από γυναίκες, λιγότερο από το 10% των γυναικών καταλαμβάνουν θέσεις που χαράζουν τη στρατηγική μιας επιχείρησης, αποδεικνύοντας έτσι το οξύμωρο σχήμα που επικρατεί σήμερα στις εταιρείες. Είναι λοιπόν προς το συμφέρον του έλληνα επιχειρηματία να υπάρχει δυνατή αντιπροσώπευση του γυναικείου φύλου σε θέσεις στρατηγικής, διότι όπως είναι φυσικό, οι γυναίκες κατανοούν καλύτερα τις ανάγκες του 70% του αγοραστικού κοινού.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 9,7% των μελών Δ.Σ. των 300 μεγαλύτερων εταιρειών το 2008, ήταν γυναίκες, σε σχέση με 8% για το 2004 (EU Report on equality between women and men, 2009). Σε χώρες όπως η Νορβηγία η επίτευξη ισορροπίας φύλου επιταχύνθηκε με θεσμοθέτηση νόμου το 2002, όταν ο υπουργός Εμπορίου και Βιομηχανίας της χώρας, Άνσγκαρ Γκάμπριελσεν, ανακοίνωσε τη ψήφιση νομοθεσίας σύμφωνα με την οποία το 40%

του συνόλου των διοικητικών συμβουλίων των εταιρειών θα πρέπει να είναι γυναίκες, σπάζοντας έτσι τη 'γυάλινη οροφή' στη διοικητική ιεραρχία. Πριν τη θεσμοθέτηση αυτή ο αριθμός των γυναικών σε διοικητικές θέσεις αυξανόταν μόνο κατά 1% ετησίως.

Παρόλα αυτά, πρόσφατα στοιχεία μελέτης του Πανεπιστημίου του Μίτσιγκαν, έδειξαν ότι η αύξηση του αριθμού γυναικών που διευθύνουν τμήματα επιχειρήσεων στη Νορβηγία δεν έχει επιφέρει ουσιαστική μεταβολή στον αριθμό των γυναικών στο επίπεδο γενικής διεύθυνσης. Υπάρχει η άποψη ότι ακόμη και σε μια χώρα τόσο φιλική προς το γυναικείο φύλο όπως είναι η Νορβηγία, οι γυναίκες δεν είναι τόσο μαχητικές στην αυτοπροβολή και στη διεκδίκηση ηγετικών θέσεων, όσο οι άντρες συνάδελφοί τους. Σε μια άλλη ομάδα εμπειρογνομητών επικρατεί η άποψη ότι πιθανόν η απότομη αντικατάσταση του 40% ενός διοικητικού συμβουλίου με άτομα που δεν έχουν την κατάλληλη εμπειρία επιβίωσης σε τέτοια επίπεδα διοικητικής ιεραρχίας, είναι λογικό να παρουσιάζει δυσκολίες ανέλιξης για τα νέα αυτά μέλη. Γυναίκα-ανώτατο στέλεχος της νορβηγικής εταιρείας τηλεπικοινωνιών, Telenor, αν και επιφυλακτική των νέων νόμων αρχικά, τώρα τονίζει ότι παρά τα φαινομενικά μειωμένα αποτελέσματα της αλλαγής στο πρόβλημα της έλλειψης ποικιλομορφίας, οι μακροπρόθεσμες συνέπειες θα είναι θετικές.

Ακόμα και στη γειτονική Βουλγαρία, ο φαινομενικά σκληρός πρωθυπουργός Μπο-

ρίσοφ, προάγει γυναίκες στη βουλγαρική πολιτική, δηλώνοντας ότι οι γυναίκες είναι πιο εργατικές από τους άντρες, δεν κάνουν μεγάλα διαλείμματα για φαγητό και δεν διαφθείρονται τόσο εύκολα. Παρόλο που οι άντρες εξακολουθούν να κυριαρχούν στη πολιτική ζωή της Βουλγαρίας, γυναίκα έχει τη θέση του Υπουργού Δικαιοσύνης, του δημάρχου της Σόφιας και του προέδρου της Βουλής.

Η Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, αφορά την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Πρωταρχικός στόχος της οδηγίας είναι ο επιτυχής συνδυασμός της ισότητας των φύλων με την επαγγελματική ζωή και αναφέρεται σε τρεις τομείς: την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση; τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και τέλος τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Επιπλέον, ο 'Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2006-2010)' του Ευρωπαϊκού Δικαίου αναφέρεται μεταξύ άλλων στην εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου. Επικεντρώνεται μάλιστα σε δράσεις βάσει τριών αξόνων:

**I.** Η εκπαίδευση, η κατάρτιση και ο πολιτισμός θα πρέπει να επιτρέψουν τον προσανατολισμό των γυναικών σε μη

παραδοσιακές σπουδές και σε εκτιμώμενους τομείς εργασίας.

**II.** Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες εξακολουθούν να απασχολούνται σε λιγότερο εκτιμώμενους τομείς και κατέχουν κατά κανόνα τα χαμηλότερα κλιμάκια στην ιεραρχία.

**III.** Τα μέσα ενημέρωσης συμβάλλουν στη μεταφορά των στερεοτύπων των φύλων.

Αν και οι σημερινές Ελληνίδες δεν έχουν σε τίποτα να ζηλέψουν τους άντρες ως πο-



Γυναίκες σε ομαδική εργασία, στα πλαίσια του Διεθνούς Δικτύου Ανάπτυξης Ελληνίδων Γυναικών στη Διοίκηση Μάνατζμεντ ([www.ewmd.org](http://www.ewmd.org))

σοστό εκπαίδευσης (61% από τις Ελληνίδες που εργάζονται είναι απόφοιτες ΑΕΙ ή ΤΕΙ), μόνο ένας περιορισμένος αριθμός τους καταλαμβάνει θέσεις ηγεσίας αναλογικά με το συνολικό αριθμό γυναικών στο χώρο εργασίας. Στερεότυπα όπως ότι οι γυναίκες δεν έχουν τη διάθεση να αφιερώσουν το χρόνο που απαιτούν θέσεις ευθύνης, αυξάνουν τα εμπόδια για την κορυφή. Με ποσοστό 30%

στο δημόσιο τομέα (διοίκηση, άμυνα, κοινωνική ασφάλιση, εκπαίδευση) απασχολείται ο μεγαλύτερος αριθμός των Ελληνίδων. Ακολουθεί ένα 20% στις υπηρεσίες. Από τις γυναίκες που συμμετέχουν στον κόσμο της ελληνικής επιχειρηματικότητας, το 56% είναι επιχειρηματίες ή αυτοαπασχολούμενες σε μικρές επιχειρήσεις, ενώ το 44% έχει υπαλληλική σχέση.

Τα συμπεράσματα της έρευνας McKinsey & Company (Ευρώπη, 2007) αποκαλύπτουν ακόμα μερικές αλήθειες για τη πρόοδο που έχουν κάνει οι γυναίκες στον εργασιακό στίβο. Μόνο 11% των γυναικών φτάνουν στα ανώτατα ιεραρχικά επίπεδα εταιριών εισηγμένων στο Χρηματιστήριο. Το 64% των γυναικών πιστεύουν ότι η έλλειψη γυναικείων μοντέλων στον εργασιακό χώρο αποτελεί εμπόδιο στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. 45% των γυναικών διακόπτουν για κάποια περίοδο τη δουλειά τους για να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στην οικογένειά τους. Μάλιστα, από το 93% των γυναικών που διέκοψαν για κάποιο λόγο τη δουλειά τους με διάθεση να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας, μόνο το 74% το κατάφεραν και μόνο το 40% των γυναικών βρήκαν πλήρη απασχόληση.

Με κίνδυνο υπεραπλοώσεως ενός πολύπλοκου κοινωνικού φαινομένου, οι ανάγκες των γυναικών στη διοίκηση φαίνονται να επικεντρώνονται σε τρία σημεία:

- **Ανάγκη για επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη μέσω δικτύωσης ιδιαίτερα σχεδιασμένη για γυναίκες, με χαρακτηριστικά την αμεσότητα και την ανθρωπιά.** Για παράδειγμα η έλλειψη της χρήσης της τεχνολογίας είναι ένα από τους ανασταλτικούς παράγοντες επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών. Ο Ευρωπαϊκός μέσος αναφορικά με τις υψηλές ικανότητες στη χρήση του διαδικτύου είναι μόλις 3% για τις γυναίκες σε σχέση με 9% για τους άντρες (Eurostat, 2008). Ειδικά για την Ελλάδα η

ποσοστιαία διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών φτάνει το 10%, με μόνο 1% των γυναικών να γνωρίζουν καλά τη χρήση του διαδικτύου.

- **Ανάγκη για αλληλεγγύη**, μιας και πολλές φορές παρατηρείται το φαινόμενο της «κακοποίησης» γυναικών από άλλες γυναίκες ιδιαίτερα όταν οι δεύτερες βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις. Σύμφωνα με αμερικανική έρευνα η ψυχολογική παρενόχληση πλήττει τον ένα στους έξι εργαζόμενους. Το 81% αυτών που παρενοχλούν είναι προϊστάμενοι από τους οποίους το 50% γυναίκες. Στόχοι των γυναικών είναι κατά 77% οι γυναίκες. Τα προβλήματα υγείας που αναφέρθηκαν από τα θύματα είναι κατά κύριο λόγο το εργασιακό άγχος (Workplace Bullying Institute Survey, 2007).
- **Ανάγκη για εύρεση τρόπων αύξησης της ευεξίας των γυναικών**, αφού οι γυναίκες παρουσιάζουν έντονη δυσκολία στην επίτευξη ισορροπίας στην Επαγγελματική και Ιδιωτική τους ζωή (Work Life Balance), ιδιαίτερα όσον αφορά στην εύρεση προσωπικού χρόνου. Σύμφωνα μάλιστα με την έρευνα McKinsey & Company (2007) οι Ευρωπαϊκές γυναίκες αφιερώνουν διπλάσιο χρόνο από τους άντρες τους σε δουλειές του σπιτιού. Τέλος, τα στοιχεία του 2009 έρευνας της ΕΕ επιβεβαιώνουν την ανισορροπία στο μοίρασμα των οικογενειακών υποχρεώσεων αφού το ποσοστό απασχόλησης γυναικών με παιδιά μειώνεται κατά 12,4%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό απασχόλησης για τους άντρες αυξάνεται κατά 7,3%.

## Πηγές

- Eurostat (2008), 'Community survey on ICT usage in households and by individuals', [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFF-PUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFF-PUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF), [site accessed 12/5/2010].
- Ευρωπαϊκή Ένωση, 'Report on equality between women and men - 2009', [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/em0015\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0015_en.htm), [site accessed 24/5/2010].
- Ευρωπαϊκό Δίκαιο, 'Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2006-2010)', [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10404\\_el.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_el.htm), [site accessed 24/5/2010].
- Ευρωπαϊκό Δίκαιο, Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10940\\_el.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_el.htm), [site accessed 24/5/2010].
- McKinsey & Company, (2007), 'Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver', McKinsey & Company report based on European statistics.
- Workplace Bullying Institute, (2007), 'Workplace Bullying Survey', <http://www.workplacebullying.org/research/WBI-Zogby2007Survey.html>, [site accessed 24/5/2010].

- Άρθρα New York Times:
  - Bilefsky, D., (2010) 'The Female Factor, Women's Influence Grows in Bulgarian Public Life', 7 February 2010, <http://www.nytimes.com/2010/02/08/world/europe/08iht-bulgwomen.html?ref=sociology>
  - Clark, N., (2010), 'The Female Factor: Getting Women Into Boardrooms, by Law', 27 January 2010, <http://www.nytimes.com/2010/01/28/world/europe/28iht-quota.html?scp=1&sq=NORWAY+WOMEN&st=nyt>
  - Clark, N., (2010), 'Goal at Deutsche Telekom: More Women as Managers', 15 March 2010, <http://www.nytimes.com/2010/03/16/business/global/16quota.html?scp=2&sq=NORWAY+WOMEN&st=nyt>



Γυναίκες σε ομαδική εργασία, στα πλαίσια του Διεθνούς Δικτύου Ανάπτυξης Ελληνίδων Γυναικών στη Διοίκηση Μάνατζμεντ ([www.ewmd.org](http://www.ewmd.org))