

Διακρίσεις κι ανισότητες εις βάρος του γυναικείου φύλου



Στις ημέρες μας οι γυναίκες στο χώρο εργασίας τους, ακόμα συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν αδικίες, ανισότητες και διακρίσεις. Φαινόμενα όπως σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, απολύσεις λόγω εγκυμοσύνης, σπάνια ανάληψη ηγετικών θέσεων από γυναίκες, μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων είναι πλέον οικεία σε όλους μας. Επιπλέον, στερεότυπα με βάση το φύλο έναντι των γυναικών σε θέσεις εξουσίας έχουν βαθιά τις ρίζες τους στην πατριαρχική κοινωνία της σύγχρονης Ελλάδας. Όμως, παράλληλα δεν υπάρχει κάποια θεσμική ρύθμιση ή συντονισμένη δράση για την εξάλειψη των αρνητικών στερεοτύπων στις θέσεις διευθυντικών στελεχών και γι αυτό είναι ανάγκη για την Ελλάδα να συντελέσει στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στον επιχειρηματικό κόσμο. Η γυναίκα μπορεί πλέον να είναι περισσότερο ανεξάρτητη και αυτόνομη, παρόλα αυτά όπως ανέφερα και προηγουμένως, παραμένουν ακόμα πολλά στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες της γυναίκας στον χώρο εργασίας.



• **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Επιπλέον κάποια αποτελέσματα από έρευνες έδειξαν ότι:

Στις έμφυλες διακρίσεις:

- 4 στις 10 γυναίκες απάντησαν πως έχουν κληθεί συχνά, κατά τη διάρκεια συνέντευξης, να απαντήσουν σε ερώτηση για την οικογενειακή τους κατάσταση, ενώ 7 στις 10 έχουν βρεθεί σε αυτή τη θέση τουλάχιστον κάποιες φορές.
- 5 στους 10 συμμετέχοντες – εκπροσώπους επιχειρήσεων θεωρούν ότι ο αντίκτυπος δεν είναι ούτε θετικός ούτε αρνητικός, το φύλο δηλαδή δεν έχει επίπτωση στη θέση μιας γυναίκας στο εργασιακό περιβάλλον.

Στις δεξιότητες, εκπαίδευση και ανάπτυξη:

- 8 στις 10 γυναίκες θεωρούν πως οι εργοδότες τους δεν καλύπτουν επαρκώς τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες.
- Μόλις το 18% των συμμετεχουσών γυναικών έχουν πρόσβαση σε προγράμματα καθοδήγησης εντός της επιχείρησης.

Και τελευταία στο τομέα της βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

- 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, πόσο μάλλον να εκφράσουν τη δυσαρέσκειά τους γι' αυτές.
- Μόλις 3 στις 10 επιχειρήσεις εφαρμόζουν προγράμματα εκπαίδευσης των εργαζομένων για την πρόληψη της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ακόμα κάποιες έμφυλες διακρίσεις γίνονται και στους παρακάτω τομείς:

Εργαζόμενες μητέρες

Πολλές εταιρίες ενδέχεται να διστάσουν να προσλάβουν γυναίκες κατά την αναπαραγωγική ηλικία, φοβούμενες την πιθανότητα εγκυμοσύνης, ενώ όσες είναι ήδη μητέρες είναι εξαιρετικά δύσκολο να βρουν δουλειά και επομένως, οι εργαζόμενες μητέρες αντιπροσωπεύουν μόλις το 32% του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών.

Μισθός

Αν και όπως αναφέραμε είναι παράνομο για έναν εργοδότη να κάνει διακρίσεις στο μισθό εξαιτίας του φύλου των υπαλλήλων του, ακόμα οι εργαζόμενοι άνδρες πληρώνονται πολύ καλύτερα σε σχέση με τις αντίστοιχες θέσεις που καλύπτονται από γυναίκες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σαφώς, τα επιτεύγματα του γυναικείου αγώνα είναι πολλά και σημαντικά και η σύγχρονη γυναίκα χαίρει καλύτερης μεταχείρισης από παλαιότερες εποχές, έχοντας πλέον περισσότερα δικαιώματα. Αυτό όμως, δε σημαίνει ότι δεν υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης ώστε να επιτευχθεί πραγματική ισότητα των φύλων και να εξαλειφθούν κάθε είδους διακρίσεις κι ανισότητες εις βάρος του

γυναικείου φύλου. Είναι προς όφελος της σύγχρονης κοινωνίας, αγοράς και δομής, οι γυναίκες στο χώρο εργασίας να αντιμετωπίζονται πάντοτε ισότιμα και να τους δίνονται οι ίδιες ευκαιρίες για μόρφωση, εκπαίδευση, εξέλιξη κι ανέλιξη.

Κωνσταντίνα Κουτσού Β1