



Έρευνα

ΓΥΝΑΙΚΕΣ σε αναζήτηση επαγγελματικών ευκαιριών



ΓΥΝΑΙΚΕΣ σε αναζήτηση επαγγελματικών ευκαιριών

Ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μπαίνοντας στην αγορά εργασίας ή ξεκινώντας τα πρώτα επιχειρηματικά τους βήματα και πώς μπορούμε να τις εξαλείψουμε.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έμφυλη ισότητα στο χώρο της εργασίας αναδεικνύεται ολοένα και περισσότερο ως ζήτημα ξεχωριστής σημασίας, τόσο για την κοινωνική δικαιοσύνη και συνοχή, όσο και για την οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας. Και στην Ελλάδα, οι ιδιαίτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, ακόμα και σήμερα, οι γυναίκες σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, απασχολούν πλέον την Πολιτεία, την Κοινωνία των Πολιτών, την ακαδημαϊκή κοινότητα, αλλά και τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Η συγκριτικά μεγαλύτερη ανεργία, το χάσμα στις αμοιβές, η απουσία γυναικών από θέσεις ευθύνης και από επαγγελματικά πεδία, όπως η τεχνολογία, η σεξουαλική παρενόχληση, είναι μερικές από τις προκλήσεις αυτές που απαιτούν τη συνεργασία όλων των ενδιαφερόμενων μερών για να εξαλειφθούν και να δώσουν τη θέση τους σε μια πιο ισότιμη αγορά εργασίας.

Ποιες είναι, όμως, οι προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν συγκεκριμένα οι νέες γυναίκες κατά την είσοδό τους στον επαγγελματικό στίβο; Ποιοι είναι οι στόχοι, οι απόψεις, οι ανάγκες τους σε σχέση με την εργασία; Πώς διαφέρει η δική τους εμπειρία από την εμπειρία γυναικών από διαφορετικές ηλικίες και στάδια ζωής;

Και, ακόμα περισσότερο, τι χρειάζεται να κάνουμε, ως άτομα, οργανισμοί και κοινωνία, ώστε να εξασφαλίσουμε ότι οι γυναίκες που τώρα ξεκινούν -ως εργαζόμενες ή ως επιχειρηματίες- την εργασιακή τους ζωή θα έχουν και τα εφόδια, αλλά και τις ευκαιρίες να κάνουν τα όνειρά τους πραγματικότητα, να χτίσουν την οικονομική τους ανεξαρτησία και να συνεισφέρουν ουσιαστικά στην οικονομική και κοινωνική ευημερία;



Αυτά είναι μερικά από τα ερωτήματα στα οποία αποσκοπεί να απαντήσει, έστω και σε πρωταρχικό στάδιο, αυτή η έκθεση. Τα ευρήματά της προέκυψαν από την έρευνα την οποία υλοποίησαν, το φθινόπωρο του 2021 η Mastercard και το Women On Top, με τη συνεργασία της Focus Bari, στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας Live A Legacy για την ενδυνάμωση των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον.

Ορισμένα από τα στοιχεία που θα διαβάσετε στις επόμενες ενότητες ενδεχομένως να τα θεωρήσετε αναμενόμενα και άλλα ίσως θα σας εκπλήξουν. Ελπίζουμε, όμως, όλα να σας προβληματίσουν και να σας εμπνεύσουν για να αναλάβετε δράση, απ' όποια θέση κι αν βρίσκεστε αυτή τη στιγμή, ώστε κάθε νέα γενιά γυναικών που φτάνει στο κατώφλι της αγοράς εργασίας να έχει την ευκαιρία να μπει σε αυτήν με τις αξιώσεις και τις προοπτικές που θα της επιτρέψουν να την κάνει ακόμα καλύτερη, από κάθε πτυχή.



Οι μεγάλες προκλήσεις



ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας Live A Legacy, που υλοποιείται κάθε χρόνο από το 2018, για την ενδυνάμωση των γυναικών στο επαγγελματικό περιβάλλον, η Mastercard και το Women On Top, με τη συνεργασία της Focus Bari, διεξήγαγαν, το φθινόπωρο του 2021, μια έρευνα με στόχο:

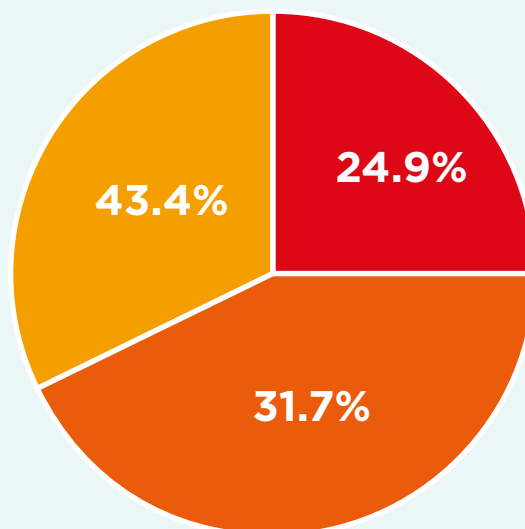
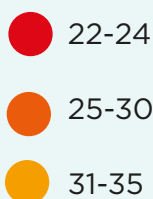
α. Να συγκεντρώσουν ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία σε σχέση με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην Ελλάδα κατά τα πρώτα τους επαγγελματικά βήματα

β. Να προτείνουν λύσεις και εργαλεία για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων

Τόσο το ποσοτικό όσο και το ποιοτικό κομμάτι της έρευνας εστίασε σε γυναίκες 22-35 ετών από όλη την Ελλάδα, απόφοιτες ΑΕΙ ή ΑΤΕΙ ή με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, οι οποίες βρίσκονταν στα πρώτα βήματα της επαγγελματικής τους ζωής.

Το 24,9% των συμμετεχουσών είχαν ηλικία 22-24 ετών, το 43,4% είχαν ηλικία 25-30 ετών και το 31,7% 31-35 ετών (Διάγραμμα 1).

Ηλικία

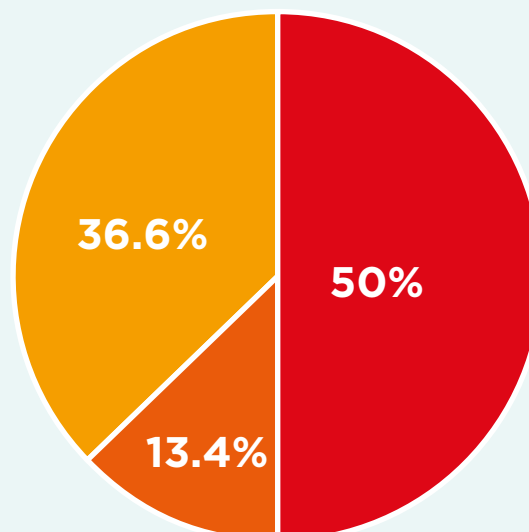


Διάγραμμα 1

Σε σχέση με τη γεωγραφική τους προέλευση, το 50% των γυναικών διαμένουν στην Αττική, το 13,4% στο Νομό Θεσσαλονίκης και το 36,6% σε περιοχές της υπόλοιπης Ελλάδας (Διάγραμμα 2).

Τόπος διαμονής

- Ν. Αττικής
- Ν.Θεσσαλονίκης
- Υπόλοιπη Ελλάδα

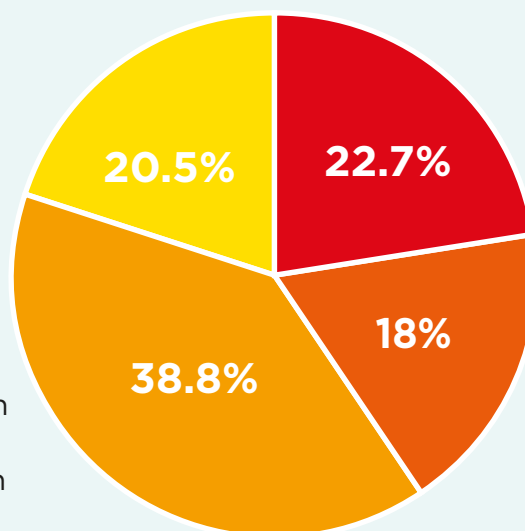


Διάγραμμα 2

Σε ό,τι αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει, το 20,5% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, το 38,8% είναι απόφοιτες ΑΕΙ, το 18% είναι απόφοιτες ΑΤΕΙ ή αντίστοιχο και το 22,7% έχουν αποφοιτήσει από κάποιο ίδρυμα επαγγελματικής εκπαίδευσης (Διάγραμμα 3).

Μορφωτικό επίπεδο

- Επαγγελματική εκπαίδευση (IEK ή αντίστοιχο)
- Ανώτερη τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΤΕΙ ή αντίστοιχο)
- Ανώτατη τριτοβάθμια εκπαίδευση (Πανεπιστήμιο)
- Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό

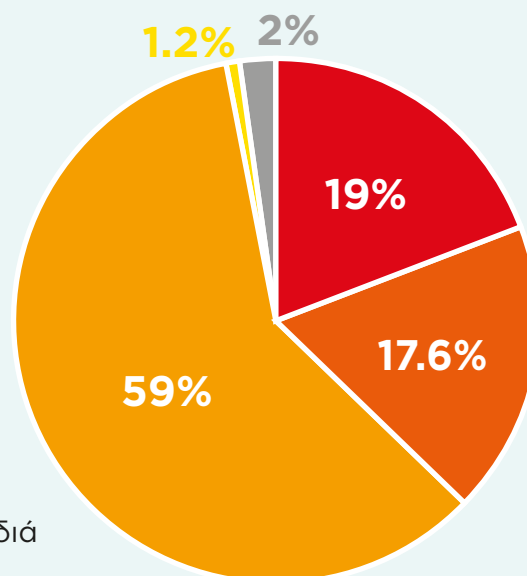


Διάγραμμα 3

Το 59% των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι ζουν μόνες, με τους γονείς ή τους φίλους τους, ενώ το 19% είναι παντρεμένες ή συζούν χωρίς παιδιά. Το 17,6% είναι παντρεμένες ή συζούν με παιδιά και το 1,2% είναι χωρισμένες ή σε διάσταση και έχουν παιδιά (Διάγραμμα 4).

Οικογενειακή κατάσταση

- Παντρεμένη / συζώ χωρίς παιδιά
- Παντρεμένη / συζώ με παιδιά
- Ζώ μόνη / με γονείς / με φίλους
- Χωρισμένη / σε διάσταση με παιδιά
- Δεν απαντώ



Διάγραμμα 4

Σε ό,τι αφορά στην επαγγελματική τους κατάσταση, οι συμμετέχουσες πληρούσαν ένα από τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- α.** Βρίσκονταν σε αναζήτηση εργασίας
- β.** Είχαν ξεκινήσει μια καινούρια δουλειά μέσα στους προηγούμενους 12 μήνες
- γ.** Είχαν μόλις ξεκινήσει να υλοποιούν μια επιχειρηματική τους ιδέα
- δ.** Είχαν δημιουργήσει τη δική τους επιχείρηση μέσα στους προηγούμενους 12 μήνες

Στο ποσοτικό σκέλος της έρευνας, συγκεντρώθηκαν απαντήσεις σε διαδικτυακά ερωτηματολόγια από 410 γυναίκες από όλη την Ελλάδα, που πληρούσαν τις παραπάνω γενικές προϋποθέσεις. Σχεδόν οι μισές από τις ερωτώμενες βρίσκονταν σε φάση

αναζήτησης εργασίας ή νέων επαγγελματικών ευκαιριών. Τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρήθηκαν στις κατηγορίες επιχειρηματιών και επίδοξων επιχειρηματιών, γεγονός ενδεικτικό της χαμηλής εκπροσώπησης νέων γυναικών στην επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα.

Στο ποιοτικό σκέλος της έρευνας, υλοποιήθηκαν 3 διαδικτυακές συζητήσεις σε ομάδες εστίασης με γυναίκες που πληρούσαν τις παραπάνω γενικές προϋποθέσεις. Πραγματοποιήθηκαν επίσης 7 διαδικτυακές, σε βάθος, συνεντεύξεις με επαγγελματίες του χώρου του HR, καθώς και με συμβούλους σταδιοδρομίας από την Περιφέρεια Αττικής, με τουλάχιστον 5 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας.



Τα κυριότερα ευρήματα

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Από την έρευνα, και ιδιαίτερα από το ποιοτικό της σκέλος, αναδεικνύεται ένα παράδοξο που σχετίζεται με τις στάσεις και τις απόψεις των νέων γυναικών απέναντι σε θέματα που έχουν να κάνουν με τη σταδιοδρομία τους.

Από τη μία πλευρά, όλες σχεδόν οι συμμετέχουσες αναγνωρίζουν και βιώνουν μια αίσθηση ανισότητας, την οποία αποδίδουν στο φύλο τους και, σε ορισμένες περιπτώσεις, στο νεαρό της ηλικίας τους. Εντοπίζουν, μάλιστα, την ανισότητα αυτή σε έναν ή περισσότερους από τους παρακάτω τομείς:

- α.** Δυσκολία εύρεσης εργασίας
- β.** Αίσθηση ότι είναι αναλώσιμες στην εργασία τους
- γ.** Προσβλητική αντιμετώπιση, ιδιαίτερα από άνδρες
- δ.** Κριτική για την εμφάνιση, την ηλικία, τις προσωπικές τους επιλογές κ.ά.

Από την άλλη, οι περισσότερες από τις συμμετέχουσες φαίνεται να υιοθετούν μια κάπως απόμακρη στάση απέναντι στην κατάσταση αυτή:

- α.** Θεωρούν τις διακρίσεις που υφίστανται ως αναπόφευκτο κομμάτι της ζωής τους ή ως μεμονωμένα περιστατικά που δεν πρόκειται να ξανασυμβούν
- β.** Για την αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών εστιάζουν στην ανάπτυξη των τεχνικών και όχι των ήπιων δεξιοτήτων τους



Δεν βιώνουν όλες οι γυναίκες το φύλο τους με τον ίδιο τρόπο στην εργασιακή τους ζωή -οι στάσεις και οι εμπειρίες τους διαφέρουν ανάλογα με την επαγγελματική φάση στην οποία βρίσκονται και τους στόχους τους για το μέλλον:

- Οι γυναίκες σε αναζήτηση εργασίας, που εμφανίζονται ως οι πιο επιβαρυνμένες από όλες τις ομάδες εστίασης, τοποθετούν την εύρεση εργασίας στην κορυφή της λίστας των προτεραιοτήτων τους και αναφέρουν ότι πολλοί εργοδότες τις απορρίπτουν λόγω της ηλικίας τους (είτε πολύ μικρή είτε πολύ κοντά στη δημιουργία οικογένειας), της συμπεριφοράς τους (πολύ ντροπαλή, χαμηλών τόνων κ.ά.) ή της εμφάνισής τους.

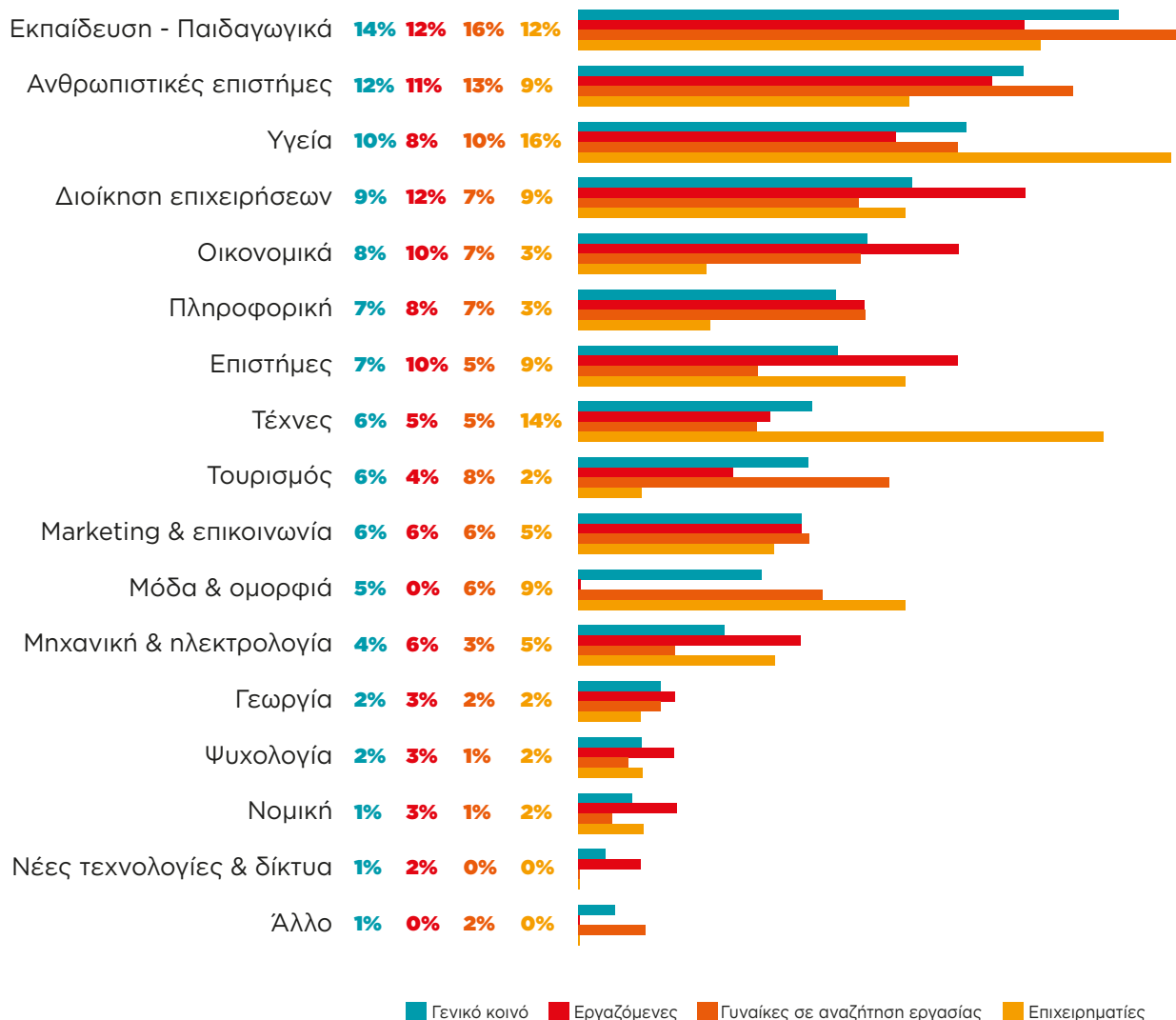
- Οι γυναίκες στα πρώτα τους επαγγελματικά βήματα, που εμφανίζονται ως πιο αποφασισμένες, βρίσκονται σε μια διαδικασία «απόδειξης» της αξίας τους, εξ ου και τοποθετούν τις επαγγελματικές επιτυχίες στην κορυφή της λίστας των επιδιώξεών τους. Δηλώνουν, μάλιστα, ότι καταφέρνουν, επιλεκτικά, να αντιμετωπίσουν τις ανάρμοστες συμπεριφορές, όταν νιώθουν αρκετά δυνατές ή όταν εξαντλείται η υπομονή τους.

- Οι γυναίκες στα πρώτα τους επιχειρηματικά βήματα, που εμφανίζονται και ως οι πιο ανεξάρτητες, βρίσκονται σε μια πορεία δημιουργίας που τις ωθεί να βάζουν την επιχείρησή τους πάνω απ' όλα. Επιδιώκουν να μην εξαρτώνται από άλλους και να έχουν τον έλεγχο των καταστάσεων, χρειάζονται όμως πρακτική καθοδήγηση και υποστήριξη σε κάθε τους βήμα.



Σε ό,τι αφορά στα επαγγελματικά πεδία από τα οποία προέρχονται οι συμμετέχουσες, φαίνεται ότι οι επιχειρηματίες (μελλοντικές και υφιστάμενες) προέρχονται κυρίως από τους κλάδους της υγείας (16%), των τεχνών (14%), της μόδας και της ομορφιάς (9%). Τόσο οι εργαζόμενες όσο και οι άνεργες που αναζητούν εργασία προέρχονται κυρίως από τα πεδία της εκπαίδευσης και των ανθρωπιστικών επιστημών, ενώ αρκετά ψηλά εμφανίζεται για τις εργαζόμενες και ο κλάδος της διοίκησης επιχειρήσεων (Διάγραμμα 5).

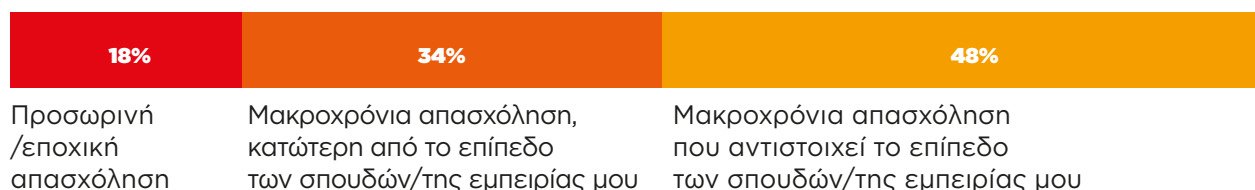
Τι από τα παρακάτω περιγράφει καλύτερα το αντικείμενο σπουδών σας;



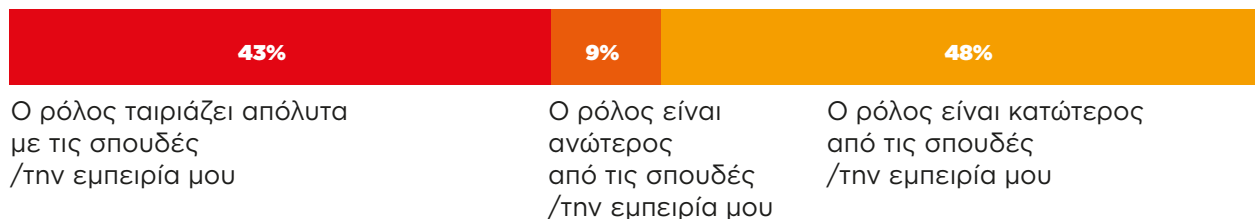
Διάγραμμα 5

Αξίζει τέλος να σημειωθεί ότι πάνω από τις μισές συμμετέχουσες που άρχισαν πρόσφατα να εργάζονται ή αναζητούν δουλειά περιορίζονται σε θέσεις πρόσκαιρες ή/και κατώτερες των σπουδών και της εμπειρίας τους (Διάγραμμα 6).

Τι είδους δουλειά αναζητάτε ή βρήκατε πρόσφατα;



Κατά πόσο το αντικείμενο της εργασίας σας ταιριάζει με αυτό των σπουδών/της επαγγελματικής σας εμπειρίας;



Διάγραμμα 6

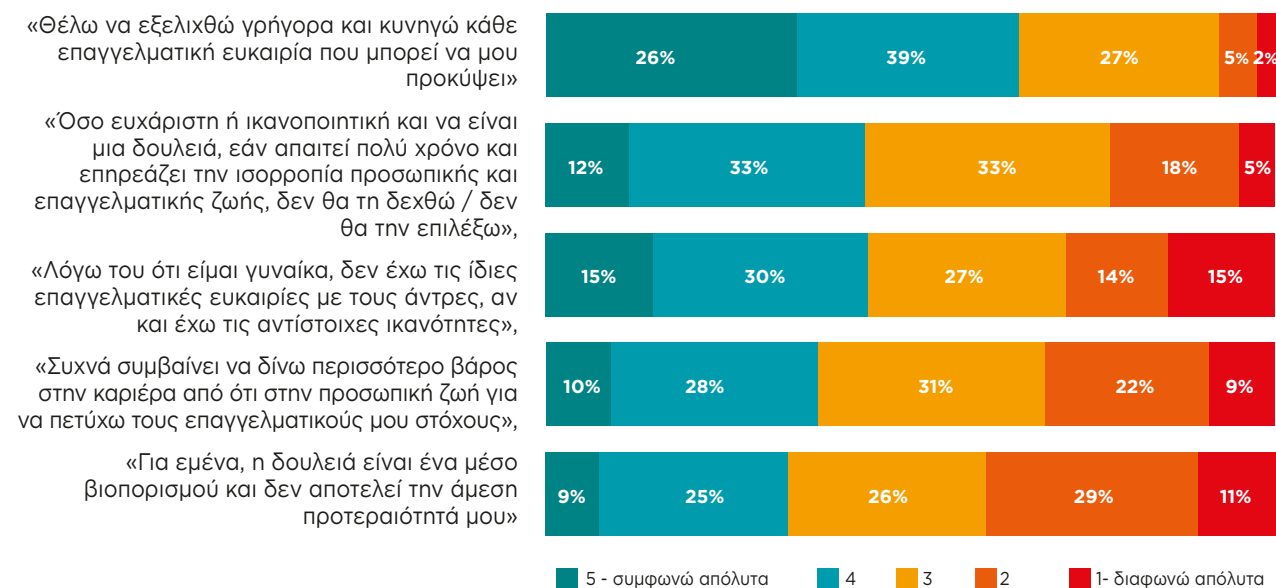
Απόψεις

Στην ενότητα αυτή διερευνήσαμε τις στάσεις και τις απόψεις των νέων γυναικών σε σχέση με την επαγγελματική τους διαδρομή.

Εδώ το 65% των γυναικών αναφέρουν ότι επιθυμούν να εξελιχθούν γρήγορα επαγγελματικά και ότι αξιοποιούν κάθε ευκαιρία που παρουσιάζεται στο δρόμο τους (Διάγραμμα 7).

* Στα ποσοστά αυτά συμπεριλαμβάνονται οι συμμετέχουσες που συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα.

Κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω φράσεις, σχετικά με τα επαγγελματικά σας;



Διάγραμμα 7

Το 45% των ερωτώμενων δηλώνουν ότι όσο ευχάριστη ή ικανοποιητική και να είναι μια δουλειά, εάν απαιτεί πολύ χρόνο και επηρεάζει την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής, δεν θα την επιλέξουν. Το ποσοστό αυτό, ωστόσο, εμφανίζεται μειωμένο στις γυναίκες που διαμένουν εκτός των δύο μεγάλων αστικών κέντρων, δηλώντας ότι δίνουν περισσότερο βάρος στην καριέρα από ό,τι στην προσωπική τους ζωή για να πετύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους. Η τάση αυτή είναι, ενδεχομένως, ενδεικτική της μεγαλύτερης δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες της περιφέρειας κατά την αναζήτηση εργασίας και επιλογών καριέρας.

Το 45% των γυναικών πιστεύουν ότι έχουν μειωμένες επαγγελματικές ευκαιρίες λόγω του φύλου τους. Το ποσοστό αυτό εμφανίζεται αυξημένο μεταξύ των γυναικών του Ν. Αττικής.

Μόνο το 34% των γυναικών δηλώνουν ότι η δουλειά είναι ένα μέσο βιοπορισμού και δεν αποτελεί την άμεση προτεραιότητά τους. Το ποσοστό αυτό είναι ακόμα χαμηλό στις μικρότερες ηλικίες, οι οποίες εμφανίζονται πιο φιλόδοξες από τις μεγαλύτερες. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι συμμετέχουσες 22-24 ετών δείχνουν πιο πρόθυμες να αναλάβουν θέσεις με μεγαλύτερες απαιτήσεις και δηλώνουν ότι συχνά αφιερώνουν περισσότερο χρόνο και ενέργεια στη δουλειά παρά στην ιδιωτική τους ζωή.

Επιδιώξεις

Στην ενότητα αυτή διερευνήσαμε τι είναι πιο σημαντικό για τις νέες γυναίκες να τους προσφέρει η εργασία τους.

Στο σύνολό τους οι συμμετέχουσες δείχνουν να θεωρούν ως πιο σημαντικό όφελος μιας θέσης εργασίας την σταθερότητα, τόσο στην εργασιακή ασφάλεια όσο και στη ροή εισοδήματος.

Συγκεκριμένα, το 56% των γυναικών αναφέρουν το σταθερό εισόδημα ως ένα από τα 3 πιο σημαντικά στοιχεία που θέλουν να τους προσφέρει η εργασία τους. Ειδικότερα, η εισοδηματική σταθερότητα παρατηρείται ως το πλέον σημαντικό χαρακτηριστικό, από αυτά για τα οποία ερωτήθηκαν οι συμμετέχουσες, για τη μεγαλύτερη ομάδα γυναικών (Διάγραμμα 8).

Τι από τα παρακάτω είναι σημαντικό να σας προσφέρει η δουλειά σας;



Διάγραμμα 8

Πολύ σημαντική φαίνεται επίσης να είναι η ασφάλεια μιας θέσης (44%), ιδιαίτερα για τις γυναίκες του Ν. Αττικής, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (41%) και οι Υψηλές οικονομικές απολαβές (30%).

Οι προτεραιότητες αυτές, ωστόσο, διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με την ηλικία των ερωτώμενων. Οι γυναίκες 22-24 ετών ενδιαφέρονται αισθητά λιγότερο για τη σταθερότητα, την ευελιξία και τις νέες γνώσεις απ' ό,τι οι γυναίκες μεγαλύτερων ηλικιών. Για τις μικρές ηλικίες η εξέλιξη, η ικανοποίηση των φιλοδοξιών και η αυτονομία παίζουν συγκριτικά σημαντικότερο ρόλο απ' ό,τι για τις μεγαλύτερες συμμετέχουσες.

Προκλήσεις

Στην ενότητα αυτή στρέψαμε την προσοχή μας στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέες γυναίκες κατά την είσοδό τους στον επαγγελματικό στίβο ή στην επιχειρηματικότητα.

Σε γενικές γραμμές, παρότι οι γυναίκες θεωρούν ότι μπορούν να έχουν τις ίδιες επαγγελματικές φιλοδοξίες με τους άντρες (56 %), εντούτοις αναγνωρίζουν ότι η αντιμετώπιση που συναντούν δεν είναι ακόμα ισότιμη (52 %). Ο σημαντικότερος λόγος, για τον οποίο πιστεύουν ότι συμβαίνει αυτό, είναι οι πολλαπλοί ρόλοι στους οποίους καλούνται να αντεπεξέλθουν (52 %), αλλά και οι εξωγενείς περιορισμοί που συναντούν στις διαθέσιμες ευκαιρίες (53 %) (Διάγραμμα 9).

* Στα ποσοστά αυτά συμπεριλαμβάνονται οι συμμετέχουσες που συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα.

Συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις σχετικά με τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας;



Διάγραμμα 9



Στην ερώτηση "Ποια είναι τα πιο σημαντικά εμπόδια/προκλήσεις που έχετε αντιμετωπίσει ή αντιμετωπίζετε στην επαγγελματική σας πορεία έως σήμερα;", οι συμμετέχουσες ανέφεραν αυθόρμητα ως πιο σημαντικά τα χαμηλά εισοδήματα (37%), τις τοξικές συμπεριφορές (26%), το ανελαστικό ωράριο (21%), την έλλειψη ευκαιριών (13%) και τον σεξισμό (12%) (Διάγραμμα 10).

Ποια είναι τα πιο σημαντικά εμπόδια/προκλήσεις που έχετε αντιμετωπίσει ή αντιμετωπίζετε στην επαγγελματική σας πορεία έως σήμερα;



Διάγραμμα 10

Συγκεκριμένα οι γυναίκες από την περιφέρεια αναφέρουν σε σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ως πρόκληση τα τοξικά περιβάλλοντα εργασίας.

Αντίστοιχα, οι γυναίκες 22-24 δείχνουν να δυσκολεύονται περισσότερο από την έλλειψη αυτονομίας και από τις υψηλές απαιτήσεις σε επίπεδο γνώσεων και εμπειρίας, ενώ οι μεγαλύτερες σε ηλικία συμμετέχουσες εστιάζουν στην πρόκληση της αστάθειας/ανασφάλειας και στην έλλειψη ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και την ιδιωτική τους ζωή.



Στην ερώτηση ποιές από τις προκλήσεις θεωρούν πιο σημαντικές για την καριέρα τους, οι συμμετέχουσες επέλεξαν το χαμηλό εισόδημα (65%), το ανελαστικό ωράριο (31%), τον συμβιβασμό με υποδεέστερες θέσεις (28%), την έλλειψη αναγνώρισης στην επαγγελματική τους ζωή (28%) και τη δυσκολία διατήρησης ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και την ιδιωτική τους ζωή (26%). Αξίζει να σημειωθεί ότι η έλλειψη ευκαιριών και ο συμβιβασμός με κάποια κατώτερη θέση εμφανίζονται, μαζί με τα χαμηλά εισοδήματα, ως οι προκλήσεις που φέρνουν πρώτα οι γυναίκες στο μυαλό τους, όταν καλούνται να σκεφτούν τα θέματα που τις απασχολούν (Διάγραμμα 11).

Ποια από τις παρακάτω προκλήσεις σας απασχολεί περισσότερο στην καριέρα σας;



Διάγραμμα 11

Το 91,7% επέλεξαν τουλάχιστον μία από τις παραπάνω προκλήσεις.

Ενδιαφέρον προκαλεί το αυξημένο ποσοστό γυναικών από τη Θεσσαλονίκη και των γυναικών 31-35 ετών που εστίασαν στην έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής/ιδιωτικής ζωής και την επαγγελματική ανασφάλεια και αστάθεια.

Επιπλέον, οι μεγαλύτερες σε ηλικία συμμετέχουσες δείχνουν να δυσκολεύονται περισσότερο από τα χαμηλά εισοδήματα, τη στασιμότητα και τη μη αναγνώριση των ικανοτήτων τους σε σχέση με τις μικρότερες ηλικίες, ενώ φαίνεται να αντιμετωπίζουν μικρότερο πρόβλημα με το συμβιβασμό σε θέσεις υποδεέστερες των ικανοτήτων τους.

Με δικά τους λόγια



«Δεν είναι εύκολο να κάνεις επαγγελματικές γνωριμίες, αλλά χωρίς αυτές δεν μπορείς να εξελιχθείς».

«Οι εργοδότες ζητάνε διαρκώς περισσότερα προσόντα και μεγαλύτερη εμπειρία, ακόμα κι όταν θέλουν νέους εργαζόμενους».

«Είμαι γυναίκα και οι περισσότεροι άνθρωποι στη δουλειά δεν με παίρνουν στα σοβαρά. Θεωρούν πάντα ότι έχω να προσφέρω λιγότερα απ' ό,τι μπορώ στην πραγματικότητα».

«Το περιβάλλον είναι τοξικό, ιδιαίτερα με τους άντρες προϊστάμενους».

«Οι γυναίκες καλούνται να αφήσουν στην άκρη την προσωπική τους ζωή, την οικογένειά τους... Δεν είναι αποδεκτά όλα αυτά».

«Η μητρότητα θεωρείται μειονέκτημα, όταν είσαι μητέρα δεν θέλει να σε προσλάβει κανείς».

«Στο πανεπιστήμιο, το 90% των καθηγητών είναι άντρες, αλλά οι γραμματείς είναι όλες γυναίκες».

«Μ' έχουν απορρίψει πολλές φορές επειδή είμαι σε ηλικία που θέλω να κάνω οικογένεια. Μου λένε ότι είμαι πολύ ακριβή!»

«Η φίλη μου πληρώνεται λιγότερο από τους άντρες συναδέλφους της και οι άντρες είναι κολλητοί με την ομάδα της διοίκησης».

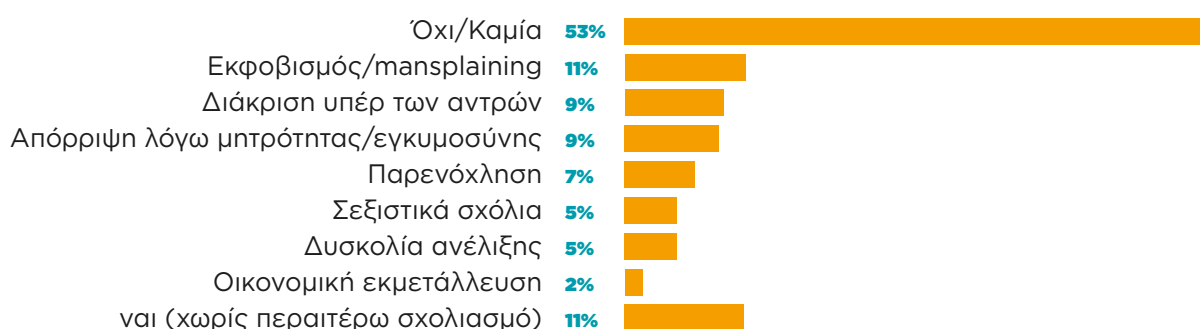
«Όταν δουλεύεις με άντρες προϊστάμενους πάντα υπάρχουν τα σεξουαλικά υπονοούμενα. Πιστεύω ότι το κάνουν επίτηδες, για να μας 'βάλουν στη θέση μας'».

«Τις πιο σημαντικές δουλειές τις αναλαμβάνουν άντρες, λες και εγώ δεν είμαι αρκετά ικανή!»



Στην ερώτηση για το αν έχουν υποστεί ή παρατηρήσει διακρίσεις λόγω του φύλου τους στη δουλειά, οι μισές συμμετέχουσες δήλωσαν ότι έχει χρειαστεί να αντιμετωπίσουν τέτοιες καταστάσεις. Οι πιο συνηθισμένοι τύποι διακριτικών συμπεριφορών στις οποίες αναφέρθηκαν ήταν: το mansplaining και ο εκφοβισμός, οι διακρίσεις υπέρ των ανδρών και η απόρριψη λόγω μητρότητας ή εγκυμοσύνης, ένα φαινόμενο που εμφανίζεται πιο έντονα μεταξύ των γυναικών από το Ν. Αττικής (Διάγραμμα 12).

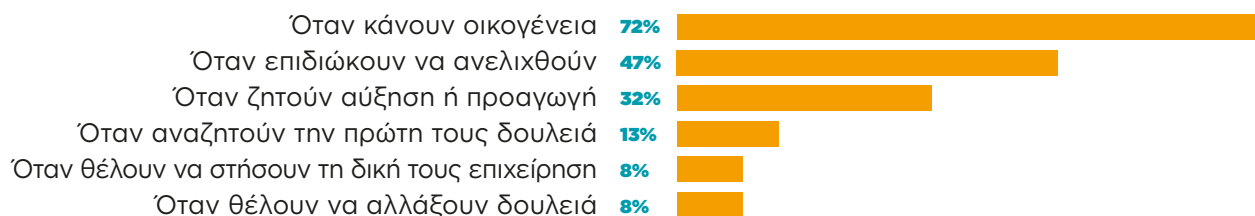
Έχετε βιώσει ή παρατηρήσει διακρίσεις στη δουλειά εξαιτίας του φύλου σας;



Διάγραμμα 12

Ποια είναι, όμως, τα πιο δύσκολα σημεία καμπής στην επαγγελματική διαδρομή των νέων γυναικών; Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχουσες απάντησαν ομόφωνα ότι η δημιουργία οικογένειας αποτελεί ίσως το βασικότερο εμπόδιο στην καριέρα μιας γυναίκας. Επέλεξαν επίσης ως δύσκολα σημεία τις φάσεις, στις οποίες αιτούνται κάποια αύξηση ή προαγωγή (Διάγραμμα 13).

Με βάση την εμπειρία σας, σε ποιο στάδιο της καριέρας τους αντιμετωπίζουν τις περισσότερες προκλήσεις οι γυναίκες;



Διάγραμμα 13

Χαρακτηριστική είναι η διαφορετική έμφαση που δίνουν στα σημεία αυτά γυναίκες διαφορετικών ηλικιών: οι νεότερες συμμετέχουσες (22-24 ετών) εντοπίζουν μεγαλύτερη δυσκολία κατά τη φάση δημιουργίας μιας νέας επιχείρησης και δεν αξιολογούν ως ιδιαίτερα σημαντική τη δημιουργία οικογένειας, ενώ συμβαίνει το ακριβώς αντίστροφο με τις γυναίκες 31-35 ετών.

Ανάγκες

Στην τελευταία αυτή ενότητα θελήσαμε να διερευνήσουμε τις ανάγκες των νέων γυναικών σε σχέση με την επαγγελματική τους ενδυνάμωση και εξέλιξη.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι, παρότι οι συμμετέχουσες αναγνωρίζουν, σε γενικές γραμμές, προκλήσεις που σχετίζονται με το φύλο τους, πολλές φορές αποφεύγουν να στραφούν σε προγράμματα επιμόρφωσης και ενδυνάμωσης για να ξεπεράσουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν. Από το ποιοτικό κυρίως σκέλος της έρευνας αναδεικνύεται ότι κάποιες φορές βλέπουν τα προγράμματα αυτά με επιφύλαξη, υπό την έννοια ότι μπορεί να θεωρηθούν ενδείξεις «αδυναμίας». Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν, το πολύπλοκο πρόβλημα της ανισότητας χρειάζεται την συμμετοχή όλων για να λυθεί και δεν εξαρτάται μόνο από τη δική τους ατομική βελτίωση.

Οι πιο περιζήτητες δεξιότητες

Σύνταξη βιογραφικού και διαδικασία συνέντευξης για νέα δουλειά **30%**

Πώς να δημιουργήσεις το προσωπικό σου επαγγελματικό brand **38%**

Πώς να δημιουργήσεις ένα επιχειρηματικό σχέδιο (business plan) **32%**

Βελτίωση ικανοτήτων διαπραγμάτευσης και αυτοπεποίθησης **45%**

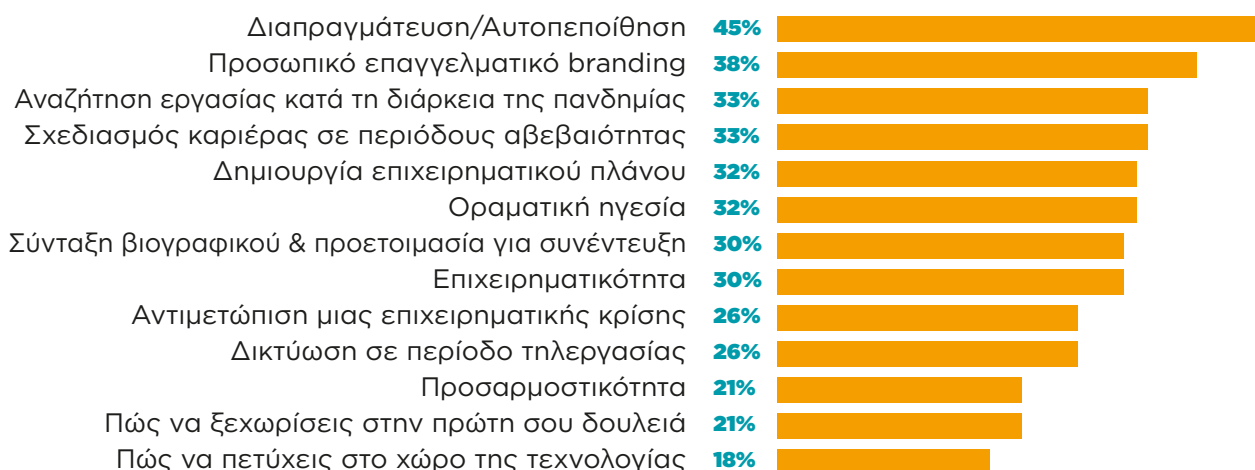
Πώς να ηγείσαι με όραμα **32%**

Πώς να βρεις δουλειά, ακόμη και στην πανδημία **33%**

Πώς να σχεδιάσεις την καριέρα σου σε καιρό ανασφάλειας **33%**

Όταν εντοπίζουν την ανάγκη επιμόρφωσης και ενδυνάμωσής τους, οι νέες γυναίκες δείχνουν να θεωρούν όλες τις θεματικές εκπαίδευσης σημαντικές, δίνοντας ένα μικρό προβάδισμα σε δεξιότητες όπως οι αποτελεσματικές διαπραγματεύσεις και η αυτοπεποίθηση (Διάγραμμα 14).

Ποια από τις παρακάτω θεματικές επαγγελματικής επιμόρφωσης θα σας ενδιέφερε περισσότερο να παρακολουθήσετε;



Πιο συγκεκριμένα, όσες βρίσκονται σε φάση αναζήτησης εργασίας ενδιαφέρονται περισσότερο για δεξιότητες που σχετίζονται με τη διαδικασία αυτή, ενώ οι επιχειρηματίες, υφιστάμενες και μελλοντικές, ενδιαφέρονται περισσότερο για τεχνικές δεξιότητες και συμβουλές που συνδέονται με την επιχειρηματική τους δραστηριότητα (Διάγραμμα 15)

Ποια από τις παρακάτω θεματικές επαγγελματικής επιμόρφωσης θα σας ενδιέφερε περισσότερο να παρακολουθήσετε;



■ Γενικό κοινό ■ Εργαζόμενες ■ Γυναίκες σε αναζήτηση εργασίας ■ Επιχειρηματίες

Διάγραμμα 15

Συμπεράσματα & προτάσεις

Από τα ευρήματα της έρευνας αυτής αλλά και από τη εμπειρία ετών της ομάδας του Live A Legacy στην ενδυνάμωση των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον, αναδεικνύονται, εκτός από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των νέων επαγγελματιών και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, και μια σειρά από προτάσεις που μπορούν να βοηθήσουν σημαντικά στην υποστήριξη αυτών των γυναικών και την προώθηση της ισότητας στην αγορά εργασίας.

Η άποψη των ειδικών

Τα στελέχη HR και οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας που πήραν μέρος στο ποιοτικό σκέλος της έρευνας περιέγραψαν ένα γενικό και ευρύ προφίλ των γυναικών που μπαίνουν σήμερα στην αγορά εργασίας. Αναφέρουν ότι οι γυναίκες αυτές συχνά:

- Έχουν πολλές γνώσεις και δεξιότητες, αλλά λίγη επαγγελματική αυτοπεποίθηση
- Είναι επικοινωνιακές και ευχάριστες, αλλά δεν διαθέτουν επιχειρηματικές δεξιότητες
- Είναι φιλόδοξες, αλλά δεν διαθέτουν δεξιότητες για την «πραγματική ζωή»

Οι ειδικοί αυτοί εντοπίζουν δύο πτυχές επιμόρφωσης που είναι απαραίτητες για να εξαλειφθούν οι ανισότητες στην αγορά εργασίας και να εξασφαλιστούν ίσες επαγγελματικές ευκαιρίες για όλες και όλους:

- Αφενός οι νέες γυναίκες χρειάζεται να βελτιώσουν τις «ήπιες δεξιότητές» τους (soft skills), και συγκεκριμένα: την αυτοπεποίθηση, τις δεξιότητές τους στην αναζήτηση εργασίας, τις διαπραγματευτικές τους ικανότητες και τις ικανότητες διαμοιρασμού ευθυνών καθώς και τις δεξιότητες σχεδιασμού της σταδιοδρομίας τους.
- Αφετέρου, τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού καλούνται να αναπτύξουν πιο στιβαρά συστήματα δεοντολογίας, και συγκεκριμένα: ηθικές πρακτικές προσλήψεων, διαδικασίες λογοδοσίας, εσωτερικά προγράμματα επιμόρφωσης για την προώθηση της ισότητας και της συμπερίληψης.

Με βάση τις απόψεις, τους στόχους, τις επιδιώξεις και τις προκλήσεις που τεκμηριώνονται από το ποσοτικό και το ποιοτικό σκέλος της έρευνας, προκύπτει ότι η πιο βιώσιμη και ουσιαστική αλλαγή στις ευκαιρίες και τις προοπτικές των νέων γυναικών μπορεί να προέλθει μέσα από το συνδυασμό τριών σετ εργαλείων:

- Την επιμόρφωση
- Την πρακτική
- Την αλλαγή πεποιθήσεων & συστημάτων

Επιμόρφωση

Οι δεξιότητες που καλούνται να επιστρατεύσουν οι νέες γυναίκες κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας χρειάζεται να αναπτυχθούν σταδιακά, στο πλαίσιο της β' βάρθμιας και γ' βάρθμιας εκπαίδευσης, έτσι ώστε να συνδυαστούν με τον καλύτερο τρόπο με τις τεχνικές δεξιότητες που αποκτούν κατά την ίδια περίοδο.

Όταν αυτό δεν είναι εφικτό, φορείς όπως επιχειρήσεις και οργανισμοί, οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών αλλά και δημόσιοι οργανισμοί, καλούνται να δημιουργήσουν βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης, τα οποία θα είναι προσιτά και προσβάσιμα από όλες τις νέες γυναίκες, όποιο κι αν είναι το μορφωτικό και κοινωνικο-οικονομικό τους επίπεδο ή ο τόπος διαμονής τους.

Τα προγράμματα αυτά χρειάζεται να δημιουργηθούν σε συνεργασία με στελέχη και ειδικούς από την αγορά εργασίας, έτσι ώστε να ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες και να συμβάλλουν στη γεφύρωση του χάσματος δεξιοτήτων που κρατά πολλές νέες γυναίκες στην υποαπασχόληση και την ανεργία.

Χρειάζεται επίσης να επικοινωνούνται συστηματικά, ώστε οι νέες γυναίκες να γνωρίζουν την ύπαρξή τους και το πόσο προσβάσιμα και πολύτιμα μπορεί να αποδειχτούν για τις ίδιες.

Πρακτική

Οι γνώσεις και οι δεξιότητες δεν αρκεί να αποκτηθούν μία φορά, μέσα από μια μεμονωμένη εκπαιδευτική δράση, αλλά χρειάζεται να εφαρμόζονται συστηματικά ώστε να αφομοιώνονται και να καλλιεργούνται.

Για να γίνει πραγματικότητα αυτή η εφαρμογή, χρειάζεται οι νέες γυναίκες να έχουν την ευκαιρία να εμπλακούν σε προγράμματα πρακτικής άσκησης, mentoring και δικτύωσης, που θα τους επιτρέψουν να κάνουν πράξη τα όσα μαθαίνουν, να αποκτήσουν πρακτική εμπειρία από το χώρο της εργασίας, να δικτυωθούν, να εμπνευστούν από καταξιωμένες επαγγελματίες και να αποκτήσουν πρόσβαση σε βιωμένες εμπειρίες και μαθήματα ζωής.

Τα προγράμματα αυτά μπορούν να δημιουργηθούν ή να υποστηριχθούν από προοδευτικές και υπεύθυνες επιχειρήσεις που αναγνωρίζουν την ανάγκη επένδυσης στο σημερινό και αυριανό ανθρώπινο δυναμικό. Ιδανικά, δε, χρειάζεται να σχεδιαστούν με τρόπο που να επιτρέπει τη συμμετοχή σε αυτά, γυναικών από διαφορετικά περιβάλλοντα, με διαφορετικές καταβολές, δεξιότητες και επιδιώξεις.

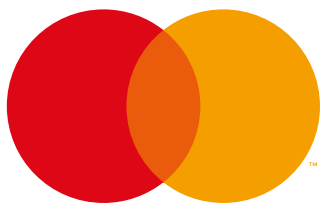
Η καθιέρωση έμμισθων προγραμμάτων πρακτικής και η δωρεάν συμμετοχή σε πρωτοβουλίες mentoring και δικτύωσης, μπορούν να προσφέρουν διεξόδους και ευκαιρίες ακόμα και σε γυναίκες που, με βάση τις προηγούμενες εμπειρίες και την έως τώρα πορεία τους, θα είχαν περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής καταξίωσης και οικονομικής ανεξαρτησίας.

Αλλαγή πεποιθήσεων & συστημάτων

Η ισοτιμία των ευκαιριών και η συμπερίληψη στην αγορά εργασίας δεν μπορεί και δεν πρέπει να αποτελεί προσπάθεια και επιδίωξη μόνο των ίδιων των γυναικών. Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε τις αδυναμίες που εντοπίζονται σήμερα στην αγορά εργασίας και να επενδύσουμε στη συστηματική αντιμετώπισή τους, έτσι ώστε να μην περιορίζουν τις προοπτικές των νέων γυναικών που ξεκινούν τώρα την επαγγελματική τους ζωή.

Η καταπολέμηση της ασυνείδητης προκατάληψης και των διακρίσεων, η προώθηση περισσότερων γυναικών σε θέσεις ευθύνης, η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εκφοβισμού, η ευελιξία και η υποστήριξη της ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, η προστασία της γονεϊκότητας και η επένδυση στη συνεχιζόμενη κατάρτιση γυναικών και αντρών είναι απαραίτητα βήματα που πρέπει να γίνουν για την καθιέρωση της ισότητας στο επαγγελματικό περιβάλλον. Τα βήματα, μάλιστα, αυτά, δεν μπορούν να υλοποιηθούν παρά μόνο με τη συμμετοχή προοδευτικών και υπεύθυνων εταιρειών που θα λειτουργήσουν ως μαγιά για τη διαμόρφωση ενός πιο συμπεριληπτικού εργασιακού οικοσυστήματος.

Η επιμόρφωση εργαζομένων και στελεχών σε θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης, η εισαγωγή συστημάτων παρακολούθησης και λογοδοσίας σε σχέση με την πρόοδο που σημειώνει μια επιχείρηση στα θέματα αυτά, η δημόσια δέσμευση και επικοινωνία των οργανισμών γύρω από τους στόχους που θέτουν και τις πρωτοβουλίες που υλοποιούν είναι απαραίτητα συστατικά αυτής της ευρύτερης αλλαγής που εξαρτάται από τις καθημερινές αποφάσεις όλων μας.



ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα αναφορά προέκυψε από έρευνα που πραγματοποίησαν το φθινόπωρο του 2021 η Mastercard και το Women On Top, με τη συνεργασία της Focus Bari, στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας Live A Legacy για την ενδυνάμωση των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον.

Λίγα λόγια για τη Mastercard

Η Mastercard (NYSE: MA), www.mastercard.com, είναι μια παγκόσμια εταιρεία τεχνολογίας που δραστηριοποιείται στο χώρο των πληρωμών. Αποστολή μας είναι η ενδυνάμωση και διασύνδεση της παγκόσμιας ψηφιακής οικονομίας, χωρίς αποκλεισμούς, προς όφελος όλων, με μεθόδους που κάνουν τις καθημερινές εμπορικές συναλλαγές πιο ασφαλείς, εύκολες και προσβάσιμες. Χρησιμοποιώντας ασφαλή δεδομένα και δίκτυα, λειτουργώντας με συνεργασίες και πάθος, τα προϊόντα και οι λύσεις μας υποστηρίζουν τους ιδιώτες, τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, τις κυβερνήσεις και τις επιχειρήσεις, στοχεύοντας στην μέγιστη αξιοποίηση της δυναμικής τους. Το ήθος μας, διαμορφώνει την κουλτούρα μας καθώς και όλες τις δράσεις που πραγματοποιούμε εντός και εκτός της εταιρείας, με στόχο τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που διέπεται από σεβασμό και αλληλοεκτίμηση. Μέσα από τη λειτουργία ενός δικτύου επεξεργασίας συναλλαγών σε περισσότερες από 210 χώρες και γεωγραφικές περιοχές, δημιουργούμε έναν βιώσιμο κόσμο, που προσφέρει σε όλους τους καταναλωτές δυνατότητες ανεκτίμητης αξίας.

Συνδεθείτε μαζί μας για να μάθετε ακόμα περισσότερα για την καινοτομία και το αποτύπωμά μας:

www.mastercard.gr

Twitter: **@MastercardNews**

Instagram: **@MastercardGR**

Facebook: **MastercardGreece**

LinkedIn: **[linkedin.com/company/mastercard](https://www.linkedin.com/company/mastercard)**





ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ WOMEN ON TOP

Το Women On Top είναι ένας οργανισμός με στόχο την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών και την ισότητα στην εργασία. Ιδρύθηκε το 2012 και από τότε έχει δημιουργήσει και παρακολουθήσει πάνω από 1500 συνεργασίες mentoring προς όφελος άνεργων γυναικών, γυναικών που θέλουν να αλλάξουν επαγγελματική κατεύθυνση ή που θέλουν να εξελιχθούν μέσα σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, γυναικών που θέλουν να επιχειρήσουν κ.ά., και έχει εκπαιδεύσει πάνω από 2300 άνεργες, μισθωτές και αυτοαπασχολούμενες γυναίκες σε σεμινάρια επαγγελματικής ανάπτυξης, προσφέροντας ταυτόχρονα και δημιουργική απασχόληση στα παιδιά όσων από αυτές είναι μπότερες.

Παράλληλα, μέσα από την πρωτοβουλία Women On Top in Business, παρέχει εκπαίδευση, συμβουλευτική και υπηρεσίες διαχείρισης έργου σε επιχειρήσεις και οργανισμούς που επιθυμούν να κάνουν πράξη την ισότιμη εκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας, μέσα από την ενίσχυση της ποικιλομορφίας και της ισορροπίας επαγγελματικής/προσωπικής ζωής για τους εργαζομένους τους.

Τέλος, έχει αναπτύξει μία ευρεία πλατφόρμα επικοινωνίας και παραγωγής περιεχομένου (έρευνες, άρθρα, podcasts, εκδηλώσεις κ.ά.), με στόχο το χτίσιμο δυναμικών κοινοτήτων γύρω από το στόχο της έμφυλης ισότητας, την προώθηση θετικών και ισχυρών γυναικείων προτύπων, αλλά και την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του ευρύτερου κοινού και των δομών λήψης αποφάσεων για τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν, ακόμα και σήμερα, οι γυναίκες στην ισότιμη συμμετοχή τους στη δημόσια ζωή, αλλά και τους τρόπους εξάλειψης των εμποδίων αυτών.

