

Μαθήματα
από τη
Νορβηγία
και την
Ισλανδία

ΙΣΟ
ΤΗ
& ΤΑ
ΣΥΜΠ
ΕΡΙΛΗ
ΨΗ

ΣΤΙΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από τον Ιανουάριο του 2021 στο Women On Top παρακολουθούμε στενά τις μακροχρόνιες προσπάθειες και προόδους της Νορβηγίας και της Ισλανδίας στο ζήτημα του έμφυλου χάσματος στην εργασία. Η έρευνά μας αυτή πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου “Gender equality in the corporate world: what can we learn from Norway and Iceland about empowering women in business”, μέσα από το οποίο επιχειρούμε να καταλάβουμε και να καταγράψουμε τις πρακτικές και τις μεθόδους που βοήθησαν τη Νορβηγία και την Ισλανδία να βρίσκονται σταθερά στην κορυφή της κατάταξης για την έμφυλη ισότητα στην Ευρώπη. Στόχος μας να δημιουργήσουμε μια εργαλειοθήκη που θα μπορούν να αξιοποιήσουν ελληνικές επιχειρήσεις για να βελτιώσουν τους δείκτες ισότητας και συμπερίληψης στο οικοσύστημά μας εδώ.

Το εγχειρίδιο που διαβάζετε αποτελεί την αποτύπωση των βασικότερων εργαλείων που αναδύθηκαν από την έρευνά μας. Στις 5 ενότητες που το απαρτίζουν θα βρείτε τα σημεία-κλειδιά που καθόρισαν την εντυπωσιακή πρόοδο των δύο σκανδιναβικών χωρών, στα θέματα της ισότητας, κατά τις τελευταίες 4 δεκαετίες, καθώς και ιδέες, πρακτικές και παραδείγματα που μπορούν να βοηθήσουν στην προσαρμογή των σημείων αυτών στην ελληνική πραγματικότητα.

Ο οδηγός απευθύνεται σε στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών και ιδιαίτερα σε όσους και όσες κατέχουν θέσεις (μικρής ή μεγάλης) ευθύνης, έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν σε σημαντικό βαθμό τις πολιτικές και την κουλτούρα των εταιρειών στις οποίες εργάζονται ή/και υλοποιούν σχέδια ισότητας, πολιτικές διαφορετικότητας και συμπερίληψης και θετικές δράσεις που αποσκοπούν στην ενδυνάμωση των γυναικών ή άλλων υποεκπροσωπούμενων ομάδων. Διαβάζεται από την αρχή ως το τέλος ή ανά αυτοτελές κεφάλαιο και είναι σχεδιασμένος όχι για να υποκαταστήσει ένα ολοκληρωμένο εγχειρίδιο για την κατάρτιση σχεδίων ισότητας, αλλά για να τεκμηριώσει καλές πρακτικές, να προσφέρει έμπνευση και να λειτουργήσει ως ένας οδικός χάρτης για ηγέτες και ηγέτιδες που θέλουν να συμβάλουν στη δημιουργία πιο ισότιμων, προοδευτικών και υπεύθυνων οργανισμών.

Ευχόμαστε να τον χρησιμοποιήσετε, να τον ευχαριστηθείτε, να τον μοιραστείτε και να τον συζητήσετε, έτσι ώστε να δημιουργήσουμε μαζί ένα πιο συμπεριληπτικό μέλλον για όλες και όλους.

Το έργο “Gender equality in the corporate world: what can we learn from Norway and Iceland about empowering women in business” υλοποιείται από το WoT και εντάσσεται στις πρωτοβουλίες ανάπτυξης διμερών σχέσεων που χρηματοδοτούνται από τα EEA Grants στο πλαίσιο του προγράμματος Greek Business Innovation, με διαχειριστή επιχορήγησης το Innovation Norway. Ευχαριστούμε ιδιαίτερα την The Norwegian Embassy in Athens, Greece, για την πολύτιμη υποστήριξή τους και φυσικά τους εταίρους μας από τη Νορβηγία, Kvinner i Business και Confederation of Norwegian Enterprises, και από την Ισλανδία The Association of Women Business Leaders in Iceland.

Συλλογή και επεξεργασία στοιχείων:

Συγγραφή οδηγού:

Συντονισμός έργου:

Γραφιστικός σχεδιασμός:

Στέλλα Κάσδαγλη, Πηνελόπη Θεοδωρακάκου

Στέλλα Κάσδαγλη

Πηνελόπη Θεοδωρακάκου

Κώστας Πολάτογλου

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΩΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΔΕΚΑΕΤΙΩΝ	4
ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ & ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ	8
ΑΔΕΙΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ & ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ/ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ	12
ΠΟΣΟΣΤΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ	16
ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ & ΣΥΜΜΑΧΙΕΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	20
ΓΥΝΑΙΚΕΣ & ΚΟΡΙΤΣΙΑ ΣΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	24
ΑΛΛΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ	25
ΤΙ ΚΑΝΕΙ Η ΠΟΛΙΤΕΙΑ;	27
ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΠΗΓΕΣ	28
ΕΤΑΙΡΟΙ	29

ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΩΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΔΕΚΑΕΤΙΩΝ

Την περίοδο που γράφονται αυτές οι γραμμές, η Νορβηγία και η Ισλανδία βρίσκονται στην κορυφή των περισσότερων κατατάξεων και Δεικτών που αφορούν ζητήματα έμφυλης ισότητας στην Ευρώπη και τον κόσμο.

Ενδεικτικά, καταλαμβάνουν δύο από τις τρεις πρώτες θέσεις του Δείκτη παγκόσμιας εμβέλειας Women, Peace, and Security (WPS) Index,¹ που δημοσιεύτηκε το 2021 για 3η χρονιά και αξιολογεί 170 χώρες σε τρεις διαστάσεις έμφυλης ισότητας: τη συμπερίληψη, τη δικαιοσύνη και την ασφάλεια. [Γράφημα 1, σελ.5]

Καταλαμβάνουν επίσης δύο από τις τέσσερις πρώτες θέσεις του Glass Ceiling Index 2021,² που δημοσιεύτηκε πρόσφατα από τον Economist και κατατάσσει 29 χώρες σε σχέση με το περιβάλλον που έχουν να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενες γυναίκες σε καθεμία από αυτές, αντλώντας δεδομένα από το European Institute for Gender Equality, τον ΟΟΣΑ, την Eurostat και άλλες επίσημες πηγές. [Γράφημα 2, σελ.6]

Αντίστοιχες επιδόσεις εμφανίζουν οι δύο χώρες στο Female Opportunity Index 2020/21,³ στο Global Gender Gap Report 2021⁴ του World Economic Forum και σε πολλές ακόμα έρευνες που αφορούν ένα από τα πιο καίρια ζητήματα της εποχής μας. Τα πράγματα δεν ήταν όμως πάντα έτσι ούτε εκεί. Η σημερινή κατάσταση στις δύο χώρες απέχει σημαντικά από την εικόνα που παρουσίαζαν 30 ή 40 χρόνια πριν.

Το 1972 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση στη Νορβηγία ήταν 45% -περίπου όσο είναι σήμερα στην Ελλάδα. Μέσα στις δεκαετίες που ακολούθησαν και συγκεκριμένα έως το 2017, το ποσοστό αυτό ανέβηκε στο 67%, σημειώνοντας αύξηση 20 ποσοστιαίων μονάδων. Η πανδημία επηρέασε αρνητικά τον συγκεκριμένο δείκτη, μειώνοντας ελαφρώς την απασχόληση των γυναικών στη χώρα, ωστόσο σήμερα οι Νορβηγίδες εξακολουθούν να εργάζονται σε ποσοστά μόλις 4-5 μονάδες χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών. Αξίζει να σημειωθεί ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση (η “πιο σημαντική κοινωνική αλλαγή” των τελευταίων ετών στη χώρα), χάρη στις αλλαγές που συντελέστηκαν μέσα στις 4 τελευταίες δεκαετίες, συνδέεται με το 20% της αύξησης του ΑΕΠ της Νορβηγίας από το 1970 -ποσοστό μεγαλύτερο από εκείνο που αναλογεί στην ανάπτυξη της βιομηχανίας πετρελαίου και αερίου στη χώρα.

Αλλά και στο πεδίο της επιχειρηματικότητας, είναι πλέον περισσότερες οι γυναίκες που δημιουργούν δικές τους επιχειρήσεις. Φαίνεται ωστόσο ότι παραμένουν πιο διστακτικές από τους άνδρες στην αναζήτηση χρηματοδότησης, διεκδικούν λιγότερα χρήματα και είναι πιο επιφυλακτικές στην ανάληψη επιχειρηματικού ρίσκου.

Μία σημαντική αλλαγή που καταθέτουν οι πιο ενεργοί παράγοντες στα ζητήματα της ισότητας στη χώρα, είναι το ότι η συζήτηση γύρω από τη συμπερίληψη και τη διαφορετικότητα έχει

1 <https://giwps.georgetown.edu/the-index/>

2 <https://espresso.economist.com/950c4761e0ce26395c319950de90f0d1>

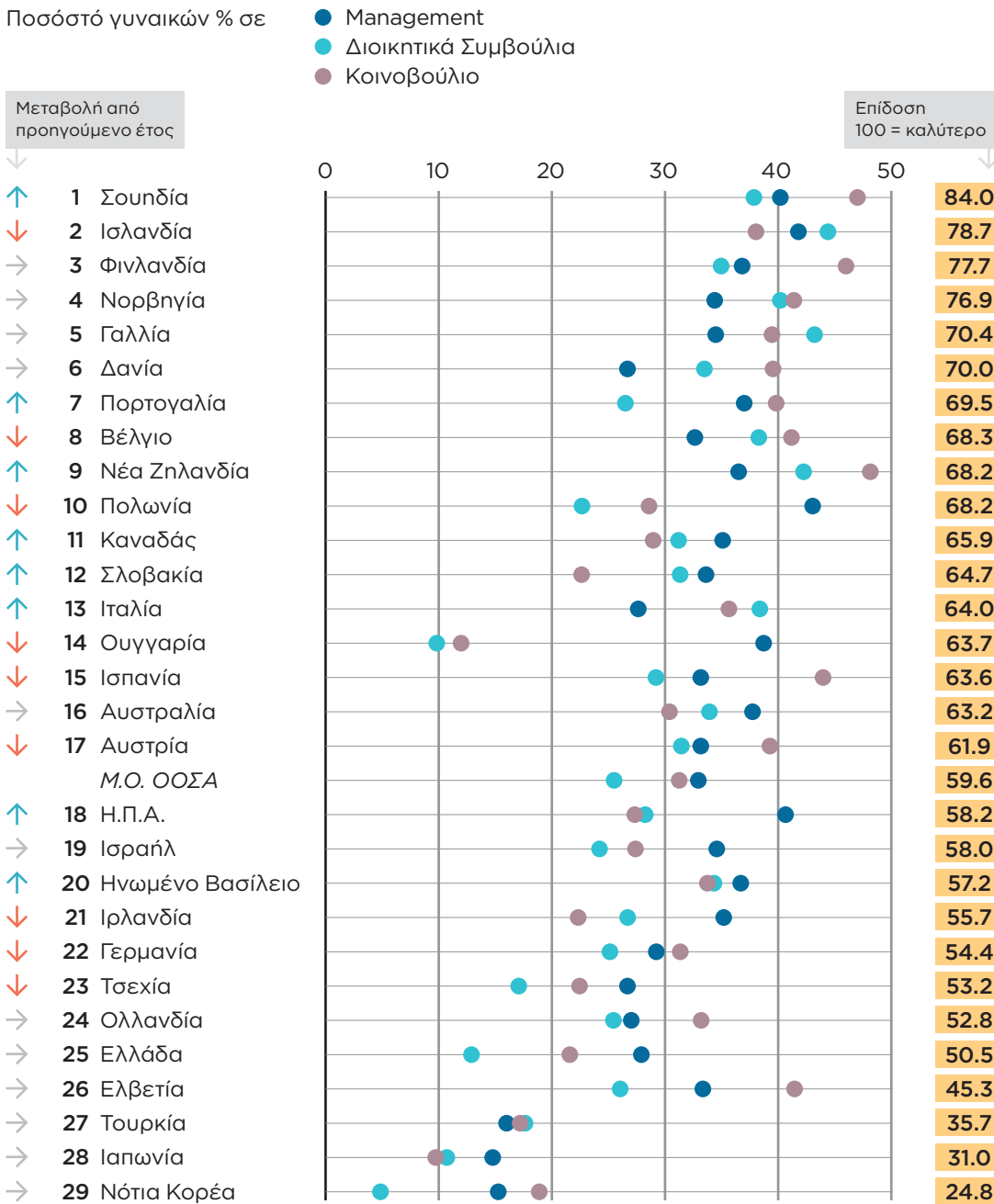
3 <https://n26.com/en-eu/female-opportunity-index>

4 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Παγκόσμια κατάταξη χωρών, 2021 WPS Index

ΘΕΣΗ	ΧΩΡΑ	INDEX	ΘΕΣΗ	ΧΩΡΑ	INDEX	ΘΕΣΗ	ΧΩΡΑ	INDEX
1	Νορβηγία	.922	58	Αλβανία	.762	115	Γουατεμάλα	.664
2	Φινλανδία	.909	59	Καζακστάν	.761	116	Ζάμπια	.661
3	Ισλανδία	.907	60	Τουρκμενιστάν	.760	117	Τυνησία	.659
4	Δανία	.903	61	Φιλιππίνες	.758	118	Μποτσουάνα	.657
5	Λουξεμβούργο	.899	62	Χιλή	.757	119	Σάο Τόμε και Πρινσίπε	.656
6	Ελβετία	.898	63	Νικαράγουα	.756	120	Σενεγάλη	.655
7	Σουηδία	.895	64	Μαυρίκιος	.750	120	Τόγκο	.655
8	Αυστρία	.891	64	Μολδαβία	.750	121	Ακτή Ελεφαντοστού	.654
9	Ηνωμένο Βασίλειο	.888	66	Ρουάντα	.748	122	Κουβέιτ	.653
10	Ολλανδία	.885	66	Νότια Αφρική	.748	123	Λεσότο	.650
11	Γερμανία	.880	66	Ουκρανία	.748	124	Ιράν	.649
12	Καναδάς	.879	69	Ελ Σαλβαδόρ	.747	125	Καμερούν	.648
13	Νέα Ζηλανδία	.873	69	Γκάνα	.747	126	Ιορδανία	.646
14	Ισπανία	.872	71	Δομινικανή Δημοκρατία	.746	127	Μαλάουι	.644
15	Γαλλία	.870	71	Βενεζουέλα	.746	128	Μπουτάν	.642
15	Σιγκαπούρη	.870	73	Ταϊλάνδη	.744	129	Μπουρούντι	.635
15	Σλοβενία	.870	74	Λάος	.741	130	Νιγηρία	.635
18	Πορτογαλία	.868	74	Ουζμπεκιστάν	.741	130	Αζερμπαϊτζάν	.630
19	Ιρλανδία	.867	76	Τανζανία	.739	132	Λίβανος	.630
20	Εσθονία	.863	77	Μπαρμίνιτος	.737	132	Μιανμάρ	.629
21	Η.Π.Α.	.861	77	Κόσσοβο	.737	134	Κομόρες	.628
22	Βέλγιο	.859	77	Παραγουάη	.737	135	Μπουρκίνα Φάσο	.627
23	Λετονία	.858	80	Βραζιλία	.734	136	Αίγυπτος	.627
24	Αυστραλία	.856	80	Φίτζι	.734	136	Ισημερινή Γουινέα	.624
24	Η.Α.Ε.	.856	80	Σουρινάμ	.734	138	Μαρόκο	.624
26	Κροατία	.848	83	Παναμάς	.733	138	Γκαμπόν	.623
27	Ισραήλ	.844	83	Περου	.733	140	Αλγερία	.616
28	Ιταλία	.842	85	Αρμενία	.727	141	Αιτή	.611
29	Πολωνία	.840	85	Τατζικιστάν	.727	142	Μάλι	.610
30	Λιθουανία	.833	85	Ζιμπάμπουε	.727	143	Αγκόλα	.609
31	Τσεχία	.830	88	Μεξικό	.725	144	Παπούα Νέα Γουινέα	.604
32	Χονγκ Κονγκ	.829	89	Κίνα	.722	145	Εσουατίνι	.602
33	Νότια Κορέα	.827	90	Κολομβία	.721	146	Γουινέα	.602
34	Σερβία	.826	90	Κένυα	.721	148	Γκάμπια	.597
35	Ιαπωνία	.823	92	Μπελίτζε	.720	148	Ινδία	.597
36	Κύπρος	.820	93	Καμπότζη	.719	150	Λιβύη	.596
37	Μάλτα	.815	93	Τόνγκα	.719	151	Τζιμπουτί	.595
38	Λευκορωσία	.814	95	Ναμίμπια	.714	152	Μπαγκλαντές	.594
39	Σλοβακία	.811	95	Νεπάλ	.714	152	Λιβερία	.594
40	Γεωργία	.808	97	Μπαχρέιν	.713	152	Νίγηρας	.594
41	Βουλγαρία	.804	97	Κιργιστάν	.713	155	Κογκό	.582
42	Μαυροβούνιο	.803	97	Κατάρ	.713	156	Μαδαγασκάρη	.578
43	Τζαμάικα	.800	100	Ινδονησία	.707	157	Κεντροαφρικανική Δημ.	.577
44	Βόρεια Μακεδονία	.798	100	Τιμόρ-Λέστε	.707	157	Μαυριτανία	.577
45	Ελλάδα	.792	102	Σαουδική Αραβία	.703	159	Σομαλία	.572
46	Ουγγαρία	.790	103	Μαλαισία	.702	160	Παλαιστίνη	.571
47	Κόστα Ρίκα	.781	104	Ονδούρα	.698	161	Σιέρα Λεόνε	.563
48	Ουρουγουάη	.776	105	Σρι Λάνκα	.697	162	Σουδάν	.556
49	Αργεντινή	.774	106	Τουρκία	.693	163	Τσαντ	.547
49	Βολιβία	.774	107	Βιετνάμ	.692	163	Δημοκρατία του Κογκό	.547
49	Εκουαδόρ	.774	108	Πράσινο Ακρωτήριο	.690	165	Νότιο Σουδάν	.541
52	Τρινιδάδ & Τομπάγκο	.771	109	Ουγκάντα	.685	166	Ιράκ	.516
53	Ρωσία	.770	110	Ομάν	.675	167	Πακιστάν	.476
54	Μογγολία	.769	111	Μοζαμβίκη	.673	168	Υεμένη	.388
55	Ρουμανία	.765	112	Μαλδίβες	.671	169	Συρία	.375
56	Βοσνία Ερζεγοβίνη	.764	113	Αιθιοπία	.668	170	Αφγανιστάν	.375
56	Γουιάνα	.764	114	Μπενίν	.667			

ΓΡΑΦΗΜΑ 2: Glass-ceiling index, περιβάλλον εργαζομένων γυναικών, 2020 ή πιο πρόσφατο



Πηγές: European Institute for Gender Equality, Eurostat, MSCI ESG Research, GMAC, ILO, Inter-Parliamentary Union, OECD, national resources, The Economist

Προσαρμογή γραφήματος από The Economist.

τεθεί στο κέντρο της ατζέντας, γεγονός που έχει κάνει τη φωνή των γυναικών να ακούγεται πιο ξεκάθαρα και δυνατά, έχει επιβάλει μεγαλύτερη διαφάνεια σε διαδικασίες και πολιτικές και έχει νομιμοποιήσει τις διεκδικήσεις των γυναικών και άλλων υποεκπροσωπούμενων ομάδων για περισσότερα δικαιώματα και ευκαιρίες.

Επιπλέον, οι γυναίκες στην Νορβηγία και την Ισλανδία συμμετέχουν στην ανώτατη εκπαίδευση σε υψηλότερα ποσοστά και με καλύτερες βαθμολογίες από τους άνδρες, γεγονός που μεταβάλλει και αυτό με τη σειρά του, σταδιακά, τη θέση τους στην αγορά εργασίας.

Είναι όλα ρόδινα στις δύο σκανδιναβικές χώρες; Όχι. Πολλοί ερευνητές και ερευνήτριες καθώς και μέλη της κοινωνίας των πολιτών αναφέρουν ότι η τοποθέτηση της Νορβηγίας και της Ισλανδίας στην κορυφή των παγκόσμιων κατατάξεων δεν ωφελεί, τελικά, ιδιαίτερα την προώθηση της έμφυλης ισότητας, καθώς οι εμπλεκόμενοι φορείς συμπεραίνουν συχνά ότι δεν υπάρχει πια τίποτα, στις χώρες αυτές, που να επιδέχεται βελτίωση. Στην πράξη, όμως, υπάρχουν ακόμα περιοχές στις οποίες χρειάζεται να γίνουν σημαντικά βήματα, όπως είναι:

- 1. Η εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.**
- 2. Η συμμετοχή των γυναικών σε τεχνικά επαγγέλματα και σε πεδία STEM, που προσφέρουν υψηλότερες αμοιβές και καλύτερες προοπτικές.**
- 3. Η συμμετοχή των γυναικών στην πλήρη (και όχι μερική) απασχόληση.**
- 4. Η διακριτική μεταχείριση των γυναικών σε θέματα επαγγελματικής εμφάνισης και ανάληψης ρόλων φροντίδας στην εργασία.**

Ωστόσο οι ειδικοί που μοιράστηκαν μαζί μας τα στοιχεία και τις απόψεις τους στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, υπογράμμισαν ότι, από κάθε άποψη, τα πράγματα προχωρούν προς τα μπρος στην κατεύθυνση της ισότητας και πως η τάση αυτή είναι πλέον σχεδόν αδύνατο να αντιστραφεί. Τα στοιχεία αναφέρουν ότι αν, το 2040, οι γυναίκες στις σκανδιναβικές χώρες εργάζονται σε ποσοστά αντίστοιχα με εκείνα των ανδρών, ο ΑΕΠ τους ενδέχεται να αυξηθεί μέχρι και κατά 30%.

ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ & ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Η διαφάνεια στις αμοιβές (και τις φορολογικές επιβαρύνσεις) δεν είναι καινούρια πρακτική για τη Νορβηγία: ήδη από τον 19ο αιώνα τα φορολογικά αρχεία της χώρας ήταν δημόσια και οποιοδήποτε άτομο μπορούσε να τα ερευνήσει. Η πρακτική αυτή έγινε πολύ πιο συνηθισμένη από το 2001, όταν τα αρχεία ψηφιοποιήθηκαν και το κοινό μπορούσε να έχει πρόσβαση σε αυτά μέσω διαδικτύου. Από το 2014, όταν επιβλήθηκε η υποχρέωση κοινοποίησης των στοιχείων του ατόμου που αναζητούσε εισοδηματικές πληροφορίες για κάποιο άλλο πρόσωπο, όταν δηλαδή καταργήθηκε η ανωνυμία των αναζητήσεων αυτών, ο αριθμός των ετήσιων ερευνών στη Νορβηγία σταθεροποιήθηκε στα 2 εκατομμύρια.

Οι ερευνητές αναφέρουν ότι αυτή η πρακτική διαφάνειας μπορεί να συμβάλει σημαντικά, εκτός από την εμπιστοσύνη των πολιτών απέναντι στο κράτος, και στην εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος, όχι μόνο μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά και προς όφελος άλλων υποεκπροσωπούμενων ομάδων, όπως τα άτομα με μεταναστευτικό προφίλ ή με αναπηρία. Όταν γνωρίζουν τις αμοιβές εργαζομένων που παρέχουν εργασία αντίστοιχης αξίας με τους ίδιους, άνδρες και γυναίκες μπορούν να διαπραγματευτούν τις αμοιβές τους πιο αποτελεσματικά. Παράλληλα, λόγω της διαφάνειας, οι εργοδότες αποθαρρύνονται από το να κάνουν μισθολογικές διακρίσεις λόγω του φύλου ή άλλων προστατευόμενων χαρακτηριστικών. Τέλος, αν τα διαθέσιμα στοιχεία αποκαλύψουν κάποιο χάσμα στις αμοιβές, στο πλαίσιο μιας επιχείρησης ή οργανισμού, τότε ο εκάστοτε εργοδότης έχει στη διάθεσή του τόσο τα στοιχεία όσο και το κίνητρο που χρειάζεται για να την αντιμετωπίσει.

Παρά το ριζοσπαστικό αυτό μέτρο, ακόμα και σήμερα, οι αμοιβές των Νορβηγίδων αγγίζουν μόλις το 87% των αμοιβών των ανδρών στη χώρα (για την Ελλάδα το ποσοστό είναι 84%). Το χάσμα αυτό οφείλεται στον οριζόντιο και κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο που παρατηρείται και εκεί: οι γυναίκες, δηλαδή, υπερσυγκεντρώνονται αφενός σε λιγότερο καλοπληρωμένα επαγγέλματα, όπως η εκπαίδευση, η υγεία, η κοινωνική εργασία και η εργασία στο δημόσιο τομέα, αφετέρου στα χαμηλότερα επίπεδα της ιεραρχίας, με αποτέλεσμα ο μέσος όρος των απολαβών τους να είναι συνολικά χαμηλότερος από εκείνος των ανδρών. Για την αντιμετώπιση του χάσματος αυτού, η νομοθεσία στη χώρα απαιτεί από τους εργοδότες με προσωπικό άνω των 50 ατόμων να υποβάλουν σχέδια ισότητας μέσα στα οποία μπορούν να συμπεριλάβουν και τις πρωτοβουλίες που λαμβάνουν για τη μείωση του χάσματος των αμοιβών.

Τι εννοούμε όταν μιλάμε για μισθολογικό χάσμα;

Με βάση τα στοιχεία της Eurostat για το 2019, στην Ελλάδα, το μισθολογικό χάσμα βρίσκεται στο 10,4%, τη στιγμή που ο ευρωπαϊκός μέσος όρος βρίσκεται στο 14,1%. Η συγκριτικά «καλή» επίδοση της χώρας μας στον δείκτη αυτόν, οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι η Ελλάδα κατέχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης στην Ε.Ε., πράγμα που σημαίνει ότι οι γυναίκες που βρίσκουν το δρόμο τους για την

→ αγορά εργασίας είναι συνήθως εκείνες που έχουν ήδη τα χαρακτηριστικά που θα τους επιτρέψουν να βρουν μια καλοπληρωμένη δουλειά.

Αν όμως, παράλληλα εξετάσουμε τον δείκτη του συνολικού εθνικού μισθολογικού χάσματος, το οποίο υπολογίζεται ως η διαφορά ανάμεσα στις μέσες ετήσιες απολαβές γυναικών και ανδρών, θα δούμε ότι σε αυτόν αντικατοπτρίζονται (εκτός από τη διαφορά στις αμοιβές) και παράγοντες, όπως οι μειωμένες ώρες εργασίας των γυναικών, οι διακοπές και τα κενά στη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησής τους.

Με βάση λοιπόν τα στοιχεία της Eurostat για το 2019, ο μέσος μηνιαίος μισθός των γυναικών στην Ελλάδα αντιστοιχεί στο 84% εκείνου των ανδρών. Αξίζει να σημειωθεί ότι το χάσμα έχει ως άμεση συνέπεια και το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, η αντιμετώπιση του οποίου αποτελεί σημαντική προτεραιότητα για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Αλλά και η Ισλανδία καθιέρωσε το νόμο για τη μισθολογική διαφάνεια το 2018 και, παρότι η διαδρομή της προς το στόχο της ισότητας των αμοιβών βρίσκεται ακόμα στην αρχή, εντούτοις η εμπειρία της δείχνει ότι το μέτρο μπορεί να αποδειχτεί ιδιαίτερα αποτελεσματικό. Ο νόμος αυτός επιβάλλει στις εταιρείες και τους οργανισμούς με πάνω από 25 άτομα προσωπικό να αποδεικνύουν ότι πληρώνουν ισότιμα τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενες. Η αξιολόγηση γίνεται με τη βοήθεια ενός εργαλείου που ονομάζεται Equal Wage Management Standard και οι εταιρείες που την περνούν με επιτυχία λαμβάνουν και την αντίστοιχη πιστοποίηση. Από το 2020 οι εταιρείες που δεν διαθέτουν την πιστοποίηση αυτή πληρώνουν πρόστιμο 500 δολαρίων, όχι σε ετήσια αλλά σε καθημερινή βάση.

Ακούγεται αυστηρό; Είναι αποτελεσματικό, όπως καταθέτουν και οι εργαζόμενοι/ες αλλά και οι μανατζερς των οργανισμών, που αναφέρουν ότι η αξιολόγηση αυτή έχει βελτιώσει και το εργασιακό περιβάλλον στις εταιρείες τους αλλά και την εμπιστοσύνη των γυναικών στους εργοδότες τους.

Ποιοι είναι, όμως, σύμφωνα με τους ειδικούς, οι παράγοντες που κάνουν το σύστημα αυτό τόσο επιτυχημένο; Αρχικά, το ότι εναποθέτει το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη και όχι στις εργαζόμενες που, παλιότερα, έπρεπε να αποδείξουν ότι υφίστανται διάκριση στις αμοιβές. Δεύτερον, το ότι καθιερώνει ένα σύστημα αξιολόγησης που διαχωρίζει την αξία της δουλειάς που κάνει ένα άτομο από τις δεξιότητές του. Με τον τρόπο αυτό, το σύστημα δεν ρίχνει το βάρος στο άτομο που κάνει τη δουλειά αλλά στο αποτέλεσμα της δουλειάς του. Τρίτον, ο υποχρεωτικός χαρακτήρας του μέτρου: οι σχετικές έρευνες έχουν δείξει ότι τα εθελοντικά προγράμματα διαφάνειας γύρω από τις αμοιβές είναι πολύ λιγότερο αποτελεσματικά. Τέλος, η δημιουργία συστημάτων παρακολούθησης των αμοιβών. Στην Ισλανδία κάθε εργαζόμενος ή εργαζόμενη έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον εργοδότη του να αποσαφηνίσει την αμοιβή του και τους όρους βάσει των οποίων διαμορφώνεται αυτή.

Πέρα από την επίδρασή της στο έμφυλο μισθολογικό χάσμα, η διαφάνεια αποδεικνύεται ότι έχει σημαντικό αντίκτυπο και στην ευρύτερη αφοσίωση των εργαζομένων. Το 2015, η αμερικανική εταιρεία PayScale έκανε έρευνα σε πάνω από 70.000 εργαζόμενους/ες στις ΗΠΑ. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι, όσα περισσότερα γνώριζαν οι εργαζόμενοι/ες σε

σχέση με τις αμοιβές τους και τον τρόπο με τον οποίο καθορίζονταν αυτές, τόσο λιγότερες πιθανότητες είχαν να παραιτηθούν από την εργασία τους. Και ασφαλώς οι κρατικές πρακτικές δεν είναι ο μόνος τρόπος να διασφαλιστεί η διαφάνεια (ολική ή μερική) των αμοιβών, στο πλαίσιο μιας επιχείρησης, ενός κλάδου ή μιας κοινωνίας.

Στις ΗΠΑ και στο Ηνωμένο Βασίλειο οι εισηγμένες επιχειρήσεις είναι αναγκασμένες να δημοσιοποιούν το λόγο μεταξύ του μέσου όρου των αμοιβών που λαμβάνουν τα ανώτατα στελέχη τους και εκείνων των εργαζομένων. Αντίστοιχη νομοθεσία που αφορά το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές ισχύει ήδη στο Ηνωμένο Βασίλειο και στη Γαλλία, ενώ στη Γερμανία ψηφίστηκε πρόσφατα ένας νόμος που επιτρέπει στις γυναίκες να ζητήσουν να μάθουν τη διάμεση αμοιβή μιας ομάδας από τουλάχιστον έξι άνδρες, που κάνουν την ίδια δουλειά με την ίδια (όπως επίσης και το αντίστροφο).

Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέθεσε, τον Μάρτιο του 2021, πρόταση σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια, ώστε να εξασφαλιστεί ότι γυναίκες και άνδρες στην Ε.Ε. λαμβάνουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία. Η πρόταση προβλέπει μέτρα μισθολογικής διαφάνειας, όπως η πληροφόρηση των ατόμων που αναζητούν εργασία σχετικά με τις αμοιβές, το δικαίωμα πληροφόρησης σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών για εργαζομένους που εκτελούν όμοια εργασία, καθώς και οι υποχρεώσεις των μεγάλων εταιρειών να υποβάλλουν στοιχεία σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στο εσωτερικό τους. Με βάση τα μέτρα αυτά, οι εργοδότες δεν θα έχουν τη δυνατότητα να ζητούν από τα άτομα που αναζητούν εργασία το μισθολογικό ιστορικό τους, ενώ θα πρέπει να παρέχουν ανωνυμοποιημένα μισθολογικά δεδομένα κατόπιν αιτήματος των εργαζομένων. Η συγκεκριμένη πρόταση έχει υποβληθεί στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο της Ευρώπης προς έγκριση. Μόλις εγκριθεί, τα κράτη μέλη θα έχουν στη διάθεσή τους δύο χρόνια για να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι ειδικοί της μισθολογικής διαφάνειας αναφέρουν ότι τα σχετικά μέτρα λειτουργούν πιο αποτελεσματικά σε επιχειρήσεις που τα καθιερώνουν ήδη από το ξεκίνημα της λειτουργίας τους -αυτό, ωστόσο, δεν σημαίνει ότι με τον σωστό στρατηγικό σχεδιασμό δεν μπορούν (και δεν πρέπει) να εφαρμοστούν σε επιχειρήσεις με πολύχρονη κληρονομιά, μεγάλα μεγέθη προσωπικού και ισχυρό αντίκτυπο στην κοινωνία.

Για την καλύτερη εφαρμογή των μέτρων περί μισθολογικής διαφάνειας, χρειάζεται συγκεκριμένα να δοθεί προσοχή στα παρακάτω σημεία:

- α) Οι εργοδότες οφείλουν να επενδύσουν και να εξασφαλίσουν ικανοποιητικά επίπεδα χρηματοοικονομικού αλφαριθμητισμού μεταξύ των εργαζομένων τους, ώστε να μπορούν τα άτομα να κατανοήσουν και να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις μισθολογικές πληροφορίες που λαμβάνουν.
- β) Πριν από κάθε κίνηση εδραίωσης της διαφάνειας, οι εργοδότες χρειάζεται να έχουν αποσαφηνίσει το πλαίσιο του προσδιορισμού της αξίας κάθε ρόλου και της αμοιβής



που αναλογεί στην αξία αυτή. Η διαδικασία αυτή δεν είναι εύκολη, ούτε γρήγορη, ωστόσο ενθαρρύνει την αναθεώρηση των χαρακτηριστικών και των αποδόσεων που θεωρεί σημαντικά κάθε επιχείρηση και τους λόγους πίσω από την αξιολόγηση αυτή.

- γ) Οι μεγάλες επιχειρήσεις που σχεδιάζουν να κάνουν βήματα προς την κατεύθυνση της διαφάνειας, συστήνεται να ξεκινούν σταδιακά -ενδεχομένως ακόμα και από ένα και μοναδικό τμήμα.
- δ) Σε κάθε περίπτωση, η μισθολογική διαφάνεια δεν επιδέχεται μόνο απόλυτες τιμές: ναι ή όχι. Κάθε εταιρεία ή κάθε κοινωνία χρειάζεται να προσδιορίσει τη μορφή και το επίπεδο της διαφάνειας που είναι κατάλληλη για εκείνη, τη δεδομένη στιγμή. Το παρακάτω διάγραμμα αποτυπώνει ενδεικτικά ορισμένα μέτρα διαφάνειας σε μία γκάμα από την ελάχιστη έως τη μέγιστη ποσότητα πληροφορίας που ανοίγει για το κοινό.

The Pay Transparency Spectrum



ΑΔΕΙΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ & ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ/ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Οι άδειες γονεϊκότητας στη Νορβηγία δίνονται κατά τρόπο που να ενθαρρύνει, έστω και μερικώς, την ισότιμη ανάληψη ευθυνών φροντίδας και από τις μητέρες και από τους πατέρες που συμμετέχουν και στο εργατικό δυναμικό. Το 1/3 του χρόνου άδειας που δικαιούνται οι νέοι γονείς αναλογεί υποχρεωτικά στη μητέρα, άλλο 1/3 αναλογεί υποχρεωτικά στον πατέρα και το τελευταίο 1/3 μπορεί να ληφθεί από οποιονδήποτε από τους δύο γονείς. Τα στοιχεία αναφέρουν ότι, στις περισσότερες περιπτώσεις, οι μητέρες λαμβάνουν τελικά τα 2/3 της συνολικής άδειας ωστόσο ακόμα και αυτή η κατανομή συνιστά μία σημαντική βελτίωση σε σχέση με την αντίστοιχη κατανομή των ευθυνών φροντίδας που παρατηρούμε σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα.

Ορισμένες από τις εταιρείες που συμμετείχαν, το 2021, στο έργο SHARE⁵ για την απονομή πιλοτικού Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις που επενδύουν στην έμφυλη ισότητα και τη συμφιλίωση επαγγελματικής/ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων τους, υποστηρίχθηκαν και από την ομάδα έργου ώστε να προσαρμοστούν πιο εύκολα στα νέα δεδομένα, αλλά και να προσθέσουν τις έξτρα ημέρες άδειας που θα τις έφερναν ένα βήμα πιο κοντά στο Σήμα Ισότητας.

Πέρα από τη νομοθετική κατοχύρωση, όμως, των αδειών γονεϊκότητας και φροντίδας για πατέρες, σημαντικό ρόλο στην εδραίωση της ισότητας αυτής έχουν διαδραματίσει οι ίδιες οι εταιρείες και οι οργανισμοί που συμβάλλουν στην κανονικοποίηση της λήψης των αδειών από τους άνδρες εργαζόμενους. Οι έρευνες⁶ αναφέρουν ότι τα μέτρα περί γονεϊκών αδειών είναι τα μοναδικά μέτρα έμφυλης ισότητας που γίνονται δεκτά με τρόπο υποστηρικτικό τόσο από τους άνδρες όσο και από τις γυναίκες στη Νορβηγία. Η αποδοχή τους εμφανίζεται επίσης σχετικά σταθερή στις διαφορετικές ηλικιακές και μορφωτικές ομάδες του πληθυσμού.

ΜΙΑ ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΙΣΛΑΝΔΙΑ

Η Sweco, μια σουηδική εταιρεία με παρουσία στην Ισλανδία, εκτός του ότι εγγυάται την ισότιμη λήψη αδειών γονεϊκότητας από τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενες της, καλύπτει επίσης και τη διαφορά ανάμεσα στην αποζημίωση που παρέχει το κράτος στους νέους μπαμπάδες και τον κανονικό τους μισθό, έτσι ώστε να μην υπάρχουν οικονομικοί

5 <https://share.isotita.gr/>

6 <https://www.fafu.no/arrangementer/item/fafu-8-mars-litt-av-hvert-om-likestilling>

→ λόγοι που τους αποθαρρύνουν από το να λείψουν για μερικές εβδομάδες από τη δουλειά τους. Πρόκειται για ένα σημαντικό μέτρο, καθώς λόγω του έμφυλου μισθολογικού χάσματος που αναλύσαμε και παραπάνω, οι άνδρες της οικογένειας πληρώνονται συνήθως περισσότερο από τις γυναίκες στην εργασία τους κι αυτός είναι ένας σημαντικός λόγος για τον οποίο μπορεί να επιλέξουν να μην αξιοποιήσουν το δικαίωμά τους στην άδεια αν αυτό πρόκειται να επιφέρει οικονομικές απώλειες στο σπίτι.

Επίσης η ηγεσία της Sweco δίνει ιδιαίτερο βάρος στην προσπάθεια να εξασφαλίσει ότι η ευελιξία στα ωράρια εργασίας αξιοποιείται εξίσου και από άτομα σε θέσεις ηγεσίας, ώστε να μη θεωρείται αυτός ο τρόπος δουλειάς ασύμβατος με την εξέλιξη της καριέρας των ατόμων που τον προτιμούν.

Οι άδειες γονεϊκότητας, όμως, δεν είναι ο μοναδικός πυλώνας εστίασης για τις σκανδιναβικές εταιρείες που επιθυμούν να επενδύσουν στην καλύτερη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες τους.

Στη Νορβηγία, από τη δεκαετία του 2000, οι νέοι γονείς απολαμβάνουν παροχές όπως η επιδότηση της φύλαξης των παιδιών από 1 έτους και πάνω και η ευελιξία στα ωράρια εργασίας, με στόχο την καλύτερη συμφιλίωση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για άνδρες και γυναίκες εξίσου και την πιο ομαλή και ταχύτερη επαναφορά των νέων μητέρων στην εργασιακή τους καθημερινότητα, ώστε να μην προκύπτουν μεγάλα κενά στην επαγγελματική τους εμπειρία. Το ποσό της επιδότησης φύλαξης μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τις μητέρες για να αναλάβουν οι ίδιες τη φροντίδα των παιδιών τους, ωστόσο οι περισσότερες το αξιοποιούν για να καλύψουν ένα μέρος του κόστους της φύλαξης και να επιστρέψουν στην εργασία τους. Έρευνες του 2016, μάλιστα, έχουν δείξει ότι τα μέτρα αυτά έχουν αποδώσει καλύτερα, σε σχέση με τις παροχές σε χρήμα προς τους νέους γονείς, σε ό,τι αφορά την ενθάρρυνση των νέων μητέρων να επιστρέψουν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας.

Σε ό,τι αφορά την ευελιξία στα ωράρια της εργασίας, οι ειδικοί επισημαίνουν ότι προς την κατεύθυνση αυτή έχουν βοηθήσει ιδιαίτερα οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη χώρα. Όπως επισημαίνει ο ΟΟΣΑ, οι συμβάσεις αυτές διασφαλίζουν στους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες μεγαλύτερη επιρροή στην επιλογή των ωρών που θα δουλέψουν. Έτσι, οι εργαζόμενοι γονείς, για παράδειγμα, μπορούν, για παράδειγμα, να προσαρμόσουν το πρόγραμμά τους λαμβάνοντας υπόψιν τις ώρες που ανοίγουν και κλείνουν τα νηπιαγωγεία στην περιοχή τους. Χαρακτηριστικό είναι επίσης ότι, ακόμα και πριν από την πανδημία της COVID-19, το ποσοστό των ατόμων που είχαν τη δυνατότητα να εργάζονται από απόσταση ήταν υψηλότερο στη Νορβηγία απ' ό,τι σε άλλες χώρες του ΟΟΣΑ.

Η πιο ρηξικέλευθη, όμως, πρακτική στο θέμα της συμφιλίωσης μας έρχεται από της Ισλανδία με τη μορφή της εβδομάδας των 4 εργάσιμων ημερών. Τι είναι αυτή; Στη θεωρία, η εφαρμογή της τετραήμερης εργασίας επιτρέπει στους εργαζόμενους και της εργαζόμενες να κρατήσουν τον κανονικό τους μισθό και τις ευθύνες που περιλαμβάνει ο ρόλος τους στη δουλειά, αλλά να δουλεύουν (μαζί με όλους τους/τις συναδέλφους τους) μία μέρα λιγότερη κάθε βδομάδα, για το υπόλοιπο της επαγγελματικής τους ζωής. Η θεωρία έχει αρχίσει εδώ και μερικά χρόνια να τεστάρεται, σε εταιρικό ή κρατικό επίπεδο, σε χώρες όπως η Νέα Ζηλανδία, η Ιαπωνία και οι ΗΠΑ. Ανάμεσα σε αυτές, το παράδειγμα της Ισλανδίας ξεχωρίζει, πιστεύουμε, καθώς

η χώρα πρόσφατα εξέδωσε μια αναφορά αξιολόγησης του τετραετούς πειράματός της, στην οποία χαρακτηρίζει τα αποτελέσματα «εξαιρετικά θετικά».

Στο πείραμα αυτό, περίπου 2500 εργαζόμενοι και εργαζόμενες σε διαφορετικά επαγγελματικά πεδία, είδαν τις ώρες εργασίας τους εβδομαδιαίως να μειώνονται σε 35. Κατά τη διάρκεια της τετραετούς δοκιμαστικής περιόδου, οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες ανέφεραν αυξημένη ευεξία και ικανοποίηση από τη δουλειά τους και μειωμένο στρες, ενώ η παραγωγικότητά τους δεν μειώθηκε στο ελάχιστο. Πλέον, μετά το τέλος της δοκιμαστικής περιόδου, το 86% των Ισλανδών έχουν το δικαίωμα να εργάζονται μειωμένες ώρες κάθε εβδομάδα.

Φυσικά, αυτό που αποτυπώνεται και στην ισλανδική αναφορά είναι ότι η μετάβαση σε αυτόν τον τρόπο δουλειάς απαιτεί από τις εταιρείες και τους οργανισμούς χρόνο, εφευρετικότητα και δέσμευση, που εξασφαλίζουν ότι τα στελέχη και το προσωπικό θα κάνουν τις αλλαγές που απαιτούνται (καλύτερη συγκέντρωση, πιο αποτελεσματική επικοινωνία, πιο στρατηγικά διαλείμματα κλπ.) για να προσαρμοστούν στο νέο μοντέλο. Οι ίδιες οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν τις παροχές αυτού του είδους ως μια επένδυση που τους εξασφαλίζει την πρόσβαση σε μια σημαντικά μεγαλύτερη μερίδα του εργατικού δυναμικού της χώρας.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η πρόσφατη νομοθετική μεταρρύθμιση στη χώρα μας, που αύξησε τις ημέρες της άδειας πατρότητας από 2 σε 14 και εξασφάλισε ένα σημαντικό ποσοστό του μισθού τους στους μπαμπάδες που επιλέγουν να αξιοποιήσουν την 4μηνη άδεια ανατροφής, βρήκε απροετοίμαστες αρκετές επιχειρήσεις που κλήθηκαν να επανεξετάσουν τόσο τις επιμέρους παροχές που προσφέρουν όσο και τον προϋπολογισμό και το ίδιο το οργανόγραμμά τους, έτσι ώστε να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν στα αυξημένα αιτήματα λήψης αδειών από άνδρες που θα ακολουθήσουν.

Στο πλαίσιο αυτής της σημαντικής αλλαγής, το Women On Top σχεδιάζει έρευνα με θέμα τις πολιτικές και τις πρακτικές που χρειάζεται να εφαρμοστούν από την Πολιτεία και από τους εργοδότες ώστε να μεγιστοποιηθεί το ποσοστό χρήσης των αδειών γονεϊκότητας από τους νέους μπαμπάδες.

α) Από τα δεδομένα που μας προσφέρει η διεθνής βιβλιογραφία αλλά και από την εμπειρία εταιρειών που προσέφεραν μεγαλύτερες άδειες πατρότητας ακόμα και πριν από τη νομοθετική τους επέκταση, γνωρίζουμε ήδη ότι προς την κατεύθυνση αυτή είναι σημαντική η προώθηση της λήψης αδειών από άνδρες στελέχη σε θέσεις ευθύνης, που λειτουργούν ως πρότυπα για τους εργαζόμενους με πιο χαμηλόβαθμες θέσεις και που μπορούν να καθησυχάσουν τους φόβους των τελευταίων ότι θα χάσουν σε χρήματα, προοπτικές ή ακόμα και σεβασμό στο πλαίσιο της εργασίας τους αν αξιοποιήσουν αυτό το δικαίωμά τους.

- ➔ β) Μία ακόμα καλή πρακτική αποτελεί ο ορισμός ενός ή μιας “πρεσβευτή” για κάθε άτομο (άνδρα ή γυναίκα) που λείπει από την εργασία του στο πλαίσιο κάποιας άδειας γονεϊκότητας. Οι πρεσβευτές λειτουργούν ως συνδετικοί κρίκοι ανάμεσα στο άτομο που απουσιάζει και την καθημερινότητα της εργασίας του, ενημερώνοντάς τον/την ανά τακτά χρονικά διαστήματα για τις σημαντικές εξελίξεις, φροντίζοντας να ακούγεται η άποψη και η φωνή του/της στις κρίσιμες αποφάσεις που λαμβάνονται κατά τη διάρκεια της απουσίας του κλπ.
- γ) Σε ό,τι αφορά το μοντέλο της τετραήμερης εργασίας, ο οργανισμός 4-day workweek⁷ παρέχει εκπαίδευση και συμβουλευτική σε εταιρείες και οργανισμούς που επιθυμούν να εφαρμόσουν πιλοτικά ένα τέτοιο μοντέλο εργασίας, σε όποια χώρα του κόσμου κι αν βρίσκονται.

⁷ <https://www.4dayweek.com/>

ΠΟΣΟΣΤΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

Το 2003 εδραιώθηκε νομοθετικά στη Νορβηγία το μέτρο για την ποσόστωση 40% κατά φύλο στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών. Το μέτρο αυτό αύξησε το ποσοστό γυναικών στα ΔΣ των εισηγμένων από 7% το 2003 σε 42% το 2017. Παρόλ' αυτά στις μη εισηγμένες εταιρείες παρατηρείται ακόμα σημαντικό χάσμα στην εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, με μόνο το 15% των 200 μεγαλύτερων εταιρειών στη Νορβηγία να διοικείται από γυναίκες. Η εκπροσώπηση, μάλιστα, στο αμέσως προηγούμενο επίπεδο ιεραρχίας αγγίζει μόλις το 25%.

Οι ειδικοί αναφέρουν ότι το μέτρο των ποσοστώσεων, “ανάγκασε τους άνδρες από τα country clubs να βγουν για να αναζητήσουν κατάλληλες γυναίκες” για τα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών -και άρα να βγουν έξω από την καθιερωμένη ζώνη ασφαλείας τους, να ανοιχτούν σε διαφορετικές πηγές γνώσης και τεχνογνωσίας και να αρχίσουν να εξοικειώνονται με έναν διαφορετικό τρόπο σκέψης και λήψης αποφάσεων. Δημιούργησε επίσης μια καινούρια ομάδα από θετικά γυναικεία πρότυπα για τις νέες επαγγελματίες που βρίσκονται στα πρώτα βήματα της καριέρας τους, στο χώρο των επιχειρήσεων ή ακόμα και της πολιτικής.

Αναφέρουν, ωστόσο, ότι τα χαμηλά ποσοστά γυναικών στις επιχειρήσεις που δεν επηρεάζονται από το μέτρο των ποσοστώσεων αποκαλύπτει ότι η αρχή της ισότιμης εκπροσώπησης των γυναικών δεν έχει εδραιωθεί ακόμα στη νοοτροπία και την κουλτούρα του εταιρικού οικοσυστήματος, γεγονός που υπογραμμίζει το ότι, πέρα από τις ποσοστώσεις, είναι αναγκαία και άλλα, πιο δομικά μέτρα, για να εδραιωθεί μια ουσιαστική και βιώσιμη αλλαγή.

Η εισαγωγή του μέτρου των ποσοστώσεων προκάλεσε αντιδράσεις στις αρχές της δεκαετίας του 2000 με πολλούς ηγέτες επιχειρήσεων, άνδρες και γυναίκες, να επιχειρηματολογούν ότι το μέτρο ήταν κενό ουσίας (“θα βοηθήσει μόνο στα χαρτιά”) και ότι θα υποβάθμιζε το συνολικό επίπεδο των στελεχών διοίκησης, αφού, υποστήριζαν, το βασικό κριτήριο επιλογής δεν θα ήταν πλέον οι ικανότητες αλλά το φύλο.

Πρόκειται για φόβους που δεν επιβεβαιώθηκαν, απηχούν όμως μια γενικότερη προσέγγιση στα θέματα της ισότιμης εκπροσώπησης που ονομάζεται ουδετερότητα ως προς το φύλο. Βάσει της θεωρίας αυτής, εάν ένα άτομο ή ένας οργανισμός κρίνουν τους υποψήφιους και τις υποψήφιες με μοναδικό κριτήριο την καταλληλότητά τους για ένα ρόλο και όχι το φύλο τους ή άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, αυτό αρκεί για να διασφαλίσει τη δίκαιη μεταχείριση όλων στο εργασιακό περιβάλλον. Το πρόβλημα με αυτή την προσέγγιση είναι τριπλό:

1. Υποτιμά την επίδραση των ασυνείδητων προκαταλήψεων που μας επηρεάζουν όλες και όλους, θεωρώντας ότι είναι πάντα εφικτή σήμερα μια πραγματικά αμερόληπτη αξιολόγηση των ατόμων.
2. Παραγνωρίζει το γεγονός ότι οι υποψήφιοι και οι υποψήφιες προέρχονται από μια ήδη περιορισμένη δεξαμενή, στην οποία δεν έχει διασφαλιστεί ότι όλοι και όλες έχουν ισότιμη πρόσβαση.
3. Παραγνωρίζει επίσης τις ιδιαίτερες συνθήκες και τις καταβολές της κάθε ξεχωριστής ομά-

δας και, θεωρώντας ότι όλοι και όλες επηρεαζόμαστε με τον ίδιο τρόπο από τα διαφορετικά μέτρα και πολιτικές πέφτει τελικά στην παγίδα των έμμεσων διακρίσεων.

Και άλλες προσεγγίσεις του μέτρου των ποσοστώσεων μετακυλίου την ευθύνη για τα χαμηλά ποσοστά εκπροσώπησης στις ίδιες τις γυναίκες, που φαίνονται λιγότερο έτοιμες να υποβάλουν υποψηφιότητα για απαιτητικές και επιφανείς θέσεις, που επιδεικνύουν χαμηλή αυτοπεποίθηση ή που δεν διαθέτουν “επιχειρηματικό ένστικτο”.

Τι είδους κατά φύλο στοιχεία χρειάζεται να συλλέγει η επιχείρησή μου;

- Συμμετοχή στον οργανισμό ανά ιεραρχικό επίπεδο
- Ετήσιες αυξήσεις και προαγωγές
- Ρυθμός αυξήσεων και προαγωγών
- Μισθοδοσία και άλλες αμοιβές
- Συμμετοχή στην επιμόρφωση και τις παροχές
- Ανταπόκριση σε αγγελίες και βιογραφικά που λαμβάνονται ανά θέση εργασίας
- Τύποι συμβάσεων (αορίστου, ορισμένου χρόνου, έργου, μερικής ή ολικής απασχόλησης)
- Εκπροσώπηση στη δεξαμενή προμηθευτών
- Σύνθεση επιτροπών προσλήψεων και προαγωγών
- Οποιοδήποτε άλλο στοιχείο είναι σημαντικό για τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρησή σας και για το οποίο η γνώση που έχετε είναι κυρίως αόριστη, “ενστικτώδης” ή “εμπειρική”

Τέλος, σε ό,τι αφορά τα ιεραρχικά επίπεδα αμέσως κάτω από το ανώτατο, οι επιχειρήσεις συχνά αποφεύγουν να συλλέγουν τα στοιχεία που αποτυπώνουν την πραγματική τρέχουσα κατάσταση και, αντ’ αυτής, αποδίδουν τις αιτίες της χαμηλής εκπροσώπησης των γυναικών σε τυχαίους συγκυριακούς παράγοντες. Για μερικές από τις κατηγορίες δεδομένων που είναι σημαντικό να συλλέγουν, κατά φύλο, οι οργανισμοί, δείτε το σχετικό πλαίσιο.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα το μέτρο της κατά φύλο ποσοστώσης για τα Δ.Σ. των εισηγμένων επιχειρήσεων, σε ποσοστό 25%, ισχύει νομοθετικά από τον Ιούλιο του 2021. Και στη χώρα μας διατυπώθηκαν και διατυπώνονται ενστάσεις σε σχέση με τη χρησιμότητα, τη δεοντολογία αλλά και την αποτελεσματικότητα του μέτρου, το οποίο όμως είναι εδώ για να μείνει.

► Η στοχοθεσία περί εκπροσώπησης, άλλωστε, αναμένεται να διευρυνθεί και να ενταθεί μέσα στα επόμενα χρόνια, μέσω των κριτηρίων ESG και της εστίασής τους σε όλες τις διαστάσεις της εφοδιαστικής αλυσίδας. Σε κάθε περίπτωση, για την επιτυχημένη εφαρμογή οποιουδήποτε μέτρου ποσοστώσεων στο ανώτερο διοικητικό επίπεδο μιας εταιρείας δεν αρκεί μια κούρσα συμμόρφωσης της τελευταίας στιγμής, αλλά απαιτούνται 4 βασικά βήματα επιτυχίας:

1. Ουσιαστική δέσμευση της διοίκησης για την ουσιαστική υιοθέτηση της πολιτικής
2. Κατάρτιση και εφαρμογή ενός συγκεκριμένου πλάνου ισότητας
3. Επένδυση στη διεύρυνση του συνολικού pipeline ταλέντων, ακόμα κι αν η επένδυση αυτή ξεπερνά τις παρούσες και άμεσες ανάγκες της επιχείρησης
4. Χρόνος

Στην πράξη, τα βήματα αυτά μπορούν να εφαρμοστούν μέσα από δράσεις και εργαλεία όπως:

- Στοχοθέτηση για ποσοστό 50-50 στην έμφυλη αναλογία των βιογραφικών που αξιολογούνται για κάθε θέση που ανοίγει στην επιχείρηση. Σε ρόλους που αφορούν ανδροκρατούμενα πεδία (τεχνολογία, κατασκευές κλπ) ένας τέτοιος στόχος μπορεί να είναι, αρχικά, υπερβολικά φιλόδοξος. Είναι παρόλ' αυτά σημαντικό, ακόμα και για τις θέσεις αυτές, να οριστούν στόχοι που ωθούν στην ανάληψη δράσης. Ο συγκεκριμένος στόχος θα πρέπει να επικοινωνείται και σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη της διαδικασίας επιλογής (εταιρείες αναζήτησης στελεχών, Μέσα και πλατφόρμες επικοινωνίας, πανεπιστημιακά ιδρύματα κλπ.)
- Αναθεώρηση ξεπερασμένων κριτηρίων επιλογής που μπορεί να μην είναι πλέον σχετικά ή απαραίτητα αλλά να εξακολουθούν να αποκλείουν γυναίκες ή άλλες ομάδες του πληθυσμού. Για παράδειγμα, οι σπουδές σε ένα συγκεκριμένο πεδίο, τη στιγμή που οι απαραίτητες γνώσεις μπορούν εύκολα να αποκτηθούν μέσω μιας στοχευμένης επιμόρφωσης.
- Αναθεώρηση του πλάνου επικοινωνίας ανοιχτών θέσεων εργασίας. Για παράδειγμα, επικοινωνία των θέσεων σε πλατφόρμες που προσελκύουν κοινό διαφορετικό από εκείνο που υποβάλει συνήθως βιογραφικά στην εταιρεία.
- Βελτίωση του εργοδοτικού προφίλ της επιχείρησης σε θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης.
- Δημιουργία πρωτοβουλιών για την ενθάρρυνση της απασχόλησης νέων γυναικών στον κλάδο.
- Προγράμματα επιμόρφωσης και επανένταξης γυναικών που έχουν παραμείνει για κάποιο διάστημα εκτός εργασίας.

- Έμφαση στην κατάρτιση ενός στιβαρού πλάνου διαδοχής ώστε να μην κινδυνεύει μια κατάκτηση σε σχέση με την ισότιμη εκπροσώπηση να ανατραπεί από μια σημαντική αλλαγή στα άτομα κάποιας συγκεκριμένης ιεραρχικής βαθμίδας.
- Διαρκής και στοχευμένη επιμόρφωση και ενδυνάμωση των γυναικείων ταλέντων του οργανισμού, μέσα από προγράμματα εκπαίδευσης, mentoring και δημιουργίας κοινοτήτων.
- Συμμετοχή στη διαμόρφωση και την εφαρμογή των πολιτικών αυτών ατόμων από μια πληθώρα τμημάτων της επιχείρησης. Τα θέματα της ισότητας, της διαφορετικότητας και συμπερίληψης θα πρέπει να αφορούν και να εμπλέκουν όλα ανεξαιρέτως τα μέρη ενός οργανισμού, με τον απαραίτητο, φυσικά, κεντρικό συντονισμό, για λόγους αποτελεσματικότητας και λογοδοσίας.
- Ουσιαστική συμπερίληψη των γυναικών, σε όποια ιεραρχική θέση και αν βρίσκονται. Πολλές φορές αυτό απαιτεί μια μετατόπιση της συλλογικής νοοτροπίας της επιχείρησης, ώστε οι φωνές και οι απόψεις των γυναικών να ακούγονται, να γίνονται σεβαστές και να επηρεάζουν αντίστοιχα τη λήψη αποφάσεων στο εσωτερικό του οργανισμού.
- Τέτοιου είδους δράσεις μπορούν να υποστηρίξουν και μη εισηγμένες επιχειρήσεις που δεν δεσμεύονται, προς το παρόν, από τη νομοθεσία σε σχέση με την έμφυλη σύνθεση των διοικητικών τους ομάδων, ώστε να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους και να τους υποστηρίξουν έτσι ώστε να βελτιώσουν με τρόπο ουσιαστικό τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη σε κάθε ιεραρχικό επίπεδο της οργανωσιακής τους δομής.

ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ & ΣΥΜΜΑΧΙΕΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Τα προγράμματα επιμόρφωσης και ενδυνάμωσης των γυναικών μέσα στο εργασιακό περιβάλλον αποτελούν βασικό στοιχείο οποιασδήποτε πρωτοβουλίας για την ισότητα και την έμφυλη συμπερίληψη σε όλο τον κόσμο. Στη Νορβηγία, η Συνομοσπονδία Νορβηγικών Επιχειρήσεων (NHO), ο μεγαλύτερος οργανισμός εργοδοτών, υλοποιεί από το 2003 ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης, προετοιμασίας και ενδυνάμωσης για γυναίκες που επιθυμούν να αναλάβουν ηγετικές θέσεις στις εταιρείες όπου εργάζονται. Οι συμμετέχουσες στο πρόγραμμα Female Future⁸ προτείνονται από τους εργοδότες τους και επιμορφώνονται σε δεξιότητες σχετικές με τη δική τους επαγγελματική ανάπτυξη και την αποδοτικότητά τους σε ηγετικούς ρόλους μέσα στην εταιρεία. Οι βασικές θεματικές της επιμόρφωσης εστιάζουν σε δεξιότητες διοίκησης, επικοινωνίας, ετοιμότητας για ρόλους στα Δ.Σ. των εταιρειών, δικτύωσης και ορατότητας. Μέχρι σήμερα έχουν αποφοιτήσει από το πρόγραμμα πάνω από 1700 γυναίκες από 800 εταιρείες γυναίκες, ενώ η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας το έχει ανακηρύξει σε διεθνή καλή πρακτική. Ο ΝΗΟ εφαρμόζει πλέον πιλοτικά και ένα αντίστοιχο πρόγραμμα σε αναπτυσσόμενες χώρες της Ανατολικής Αφρικής.

Πέρα από την εκπαίδευση, σημαντική αποδεικνύεται και η συμβολή των προγραμμάτων mentoring και καλλιέργειας κοινοτήτων μεταξύ γυναικών από την ίδια εταιρεία ή αντίστοιχους επαγγελματικούς χώρους. Τα προγράμματα αυτά χρειάζεται να φέρνουν σε επαφή γυναίκες από διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα και να προσφέρουν ένα υγιές και ασφαλές πλαίσιο ανταλλαγής και αλληλοϋποστήριξης που θα συμβάλει στο να απομυθοποιήσουν οι μελλοντικές ηγέτιδες τις προκλήσεις που φοβούνται ότι θα συναντήσουν, να έρθουν σε επαφή τα πιο υψηλόβαθμα στελέχη με την πραγματικότητα και τους προβληματισμούς των νεότερων γυναικών (reverse mentoring και να καλλιεργηθεί ένα κλίμα συνεργασίας και αλληλεγγύης μεταξύ μεμονωμένων γυναικών και των ομάδων τους.

Οι ειδικοί, ωστόσο, σημειώνουν ότι οι ανάγκες επιμόρφωσης και ενδυνάμωσης των γυναικών είναι συχνά μικρότερες από εκείνες που έχουμε μάθει να πιστεύουμε. Αναφέρουν ότι, στην πραγματικότητα, οι προσπάθειες των εταιρειών για μεγαλύτερη ισότητα, διαφορετικότητα και συμπερίληψη έχουν να ωφεληθούν περισσότερο από την επιμόρφωση του συνόλου του εργατικού δυναμικού στα ζητήματα αυτά, με έμφαση στα στελέχη σε θέσεις λήψης αποφάσεων, και λιγότερο από διεκπεραιωτικές απόπειρες κάλυψης υποτιθέμενων κενών στις γνώσεις, τις δεξιότητες ή την αυτοπεποίθηση των γυναικών.

Τα προγράμματα επιμόρφωσης στελεχών και εργαζομένων σε θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης είναι επίσης ένα βασικό στοιχείο οποιουδήποτε πλάνου αλλαγής προς μια πιο βιώσιμη εργασιακή κουλτούρα. Με βάση τις διεθνείς μελέτες, τα πιο επιτυχημένα από τα προγράμματα αυτά χαρακτηρίζονται από 3 βασικά στοιχεία:

1. Προσφέρονται προαιρετικά και όχι υποχρεωτικά

8 <https://www-nho-no.translate.google.com/samarbeid/female-future/>

2. Έχουν τουλάχιστον μία ισχυρή offline διάσταση και δεν βασίζονται αποκλειστικά σε online σεμινάρια
3. Δεν περιορίζονται στο να περιγράφουν και να αναλύουν τις προβληματικές συμπεριφορές αλλά παρέχουν και εργαλεία για το πώς μπορεί καθένας και καθεμία να επηρεάσει τις συμπεριφορές προς το καλύτερο, είτε στον εαυτό τους είτε στους/τις συναδέλφους τους.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Υπάρχουν πλέον και στην ελληνική αγορά ποιοτικές υπηρεσίες και προϊόντα επιμόρφωσης τόσο για το γυναικείο δυναμικό μιας επιχείρησης όσο και για το σύνολο των στελεχών και των επικεφαλής ομάδων, που επηρεάζουν με τρόπο καθοριστικό τη συνολική κουλτούρα της επιχείρησης. Μερικές από τις θεματικές και τα εργαλεία επιμόρφωσης που προτείνουμε, ως Women On Top, είναι τα εξής:

Για την επιμόρφωση του γυναικείου δυναμικού

- Συμφιλίωση επαγγελματικής/ιδιωτικής ζωής
- Διαχείριση χρόνου
- Διαχείριση στρες & ενσυνειδητότητα
- Αυτοπεποίθηση & διαχείριση εσωτερικού κριτή
- Growth Mindset
- Δεξιότητες ηγεσίας
- Οριοθέτηση & Διαπραγμάτευση
- Ομιλία & Παρουσιάσεις μπροστά σε κοινό
- Δεξιότητες διαχείρισης ομάδων που εργάζονται από απόσταση
- Ανθεκτικότητα & προσαρμοστικότητα σε περιόδους κρίσης

Επιμόρφωση στελεχών & εργαζομένων

- Διαχείριση ασυνείδητης προκατάληψης
- Πρόληψη των διακρίσεων & της έμφυλης βίας και παρενόχλησης στην εργασία
- Αποτελεσματική επικοινωνία ομάδων που χαρακτηρίζονται από διαφορετικότητα
- Συμπεριληπτική επικοινωνία
- Σεβασμός ορίων και πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης
- Προετοιμασία, διαχείριση & διατήρηση της αλλαγής
- Πρακτική υποστήριξης υποεκπροσωπούμενων ομάδων (allyship)
- Δεξιότητες mentoring & sponsoring
- Συμπεριληπτική ανατροφοδότηση
- Δεξιότητες συμπεριληπτικής ηγεσίας
- Διαχείριση ασυνείδητης προκατάληψης

- ▶ • Καλλιέργεια διαλόγου για θέματα EDI
- Κατάρτιση και υλοποίηση πλάνων ισότητας
- Υποστήριξη εργαζόμενων με οικογένεια
- Προσλήψεις & προαγωγές χωρίς διακρίσεις

Η έμφαση στα προγράμματα καλλιέργειας μιας πιο ισότιμης και συμπεριληπτικής κουλτούρας βασίζεται στην ιδέα ότι, για να επιφέρουμε μια ουσιαστική και βιώσιμη αλλαγή στα θέματα αυτά στο εργασιακό περιβάλλον, χρειάζεται η συμμαχία και η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών και, φυσικά, η επένδυση ατόμων κάθε φύλου στη συγκεκριμένη προσπάθεια.

Δεν είναι τυχαίο ότι, στις χώρες της Σκανδιναβίας, η στρατηγική αυτή έχει επιφέρει μακροπρόθεσμα την κανονικοποίηση των συζητήσεων και της ανάληψης μέτρων σε θέματα ισότητας, με αποτέλεσμα η εφαρμογή τους να θεωρείται πλέον, σε μεγάλο βαθμό, αυτονόητη. Σε σχετική έρευνα⁹ στη Νορβηγία, μόνο το 2% των ατόμων δήλωσαν ότι, σε περίπτωση υψηλών ποσοστών ανεργίας, θα έπρεπε να δοθεί προτεραιότητα στην απασχόληση των ανδρών έναντι των γυναικών.

Πώς, όμως, εμπλέκει κανείς ουσιαστικά τους άνδρες στην προσπάθεια για μεγαλύτερη ενδυνάμωση των γυναικών και μεγαλύτερη ισότητα γενικά στον κόσμο της εργασίας; Ορισμένα βασικά στοιχεία που βοηθούν προς την κατεύθυνση αυτή αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Πώς κάνουμε την ισότητα και τη συμπερίληψη υπόθεση και στόχο όλων;

α) Ανοίγουμε ουσιαστικό διάλογο γύρω από το πώς ο σεξισμός και οι έμφυλες προκαταλήψεις δεν επηρεάζουν αρνητικά μόνο τις γυναίκες αλλά και τους άνδρες στην αγορά εργασίας. Κάνουμε πράξη το επιχείρημα αυτό σχεδιάζοντας πρωτοβουλίες και πολιτικές που υποστηρίζουν, από διαφορετική οπτική, τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες να συνδημιουργήσουν μια πιο ισότιμη κουλτούρα.

β) Συνδέουμε τις στρατηγικές της ισότητας, της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης με τα απτά αποτελέσματα που έχουν στην παραγωγικότητα και τη δέσμευση των εργαζομένων και, τελικά, στην κερδοφορία και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Δίνουμε έμφαση στη διάσταση που συνδέει τα ζητήματα αυτά με το μέλλον της αποτελεσματικής και αποδοτικής εργασίας.

γ) Η προσπάθεια προσέλκυσης περισσότερων ανδρών συμμάχων χρειάζεται να γίνεται σταδιακά και στοχευμένα. Είναι πιο ρεαλιστικό να ξεκινά κανείς από την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργοποίηση ανδρών που έχουν ήδη δείξει ενδιαφέρον για τα

⁹ [https://www.faf0.no/arrangementer/item/faf0-8-mars-litt-av-hvert-om-likestilling](https://www.faf.no/arrangementer/item/faf0-8-mars-litt-av-hvert-om-likestilling)

➔ Ζητήματα της συμπερίληψης και είναι πρόθυμοι, με την ανάλογη υποστήριξη, να θέσουν σε κίνδυνο μέρος του προνομίου τους με στόχο να συμβάλουν στην προσπάθεια για μεγαλύτερη ισοτιμία, πάρα να επιχειρήσει να προσεγγίσει άτομα συντηρητικά, που δείχνουν απροσπέλαστα και αμετάπειστα από οποιοδήποτε σχετικό επιχείρημα.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ & ΚΟΡΙΤΣΙΑ ΣΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

Παρότι τα τελευταία χρόνια έχει σημειωθεί σχετική πρόοδος σε σχέση με τη συμμετοχή των γυναικών σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, και παρότι, σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ, οι γυναίκες αποτελούν πλέον το 58% του πληθυσμού των πτυχιούχων στη χώρα, εντούτοις η Νορβηγία εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού λόγω φύλου.

Όπως σε όλες τις εκβιομηχανισμένες χώρες, έτσι και εκεί οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στα πεδία STEM (επιστήμης, τεχνολογίας, μηχανολογίας και μαθηματικών), στα οποία λαμβάνουν μόνο 1 στα 3 πτυχία ετησίως. Ιδιαίτερα στις επιστήμες της πληροφορίας, οι γυναίκες κατέχουν 1 μία στις 5 θέσεις πτυχιούχων. Το φαινόμενο αυτό υφίσταται παρότι, σύμφωνα με στοιχεία του 2017, τα κορίτσια στο γυμνάσιο παίρνουν καλύτερους βαθμούς στα αντίστοιχα μαθήματα STEM.

Για την αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού, η Συνομοσπονδία Νορβηγικών Επιχειρήσεων (NHO) υλοποιεί, από το 2003, ένα πρόγραμμα ενθάρρυνσης των κοριτσιών 15-16 ετών να ασχοληθούν με πεδία STEM στις σπουδές και τη μελλοντική τους εργασία. Στόχος του NHO είναι, με τον τρόπο αυτόν, να επενδύσει ενεργά στη διεύρυνση του pipeline ταλέντων που θα χρειαστούν τα επόμενα χρόνια οι επιχειρήσεις στη χώρα. Στο πλαίσιο του προγράμματος, στελέχη του οργανισμού ταξιδεύουν σε διαφορετικές περιοχές και πραγματοποιούν δράσεις ενημέρωσης και ενδυνάμωσης των μαθητριών, ιδιαίτερα σε σχέση με τις επαγγελματικές προοπτικές τους σε -παραδοσιακά- ανδροκρατούμενα τεχνικά και καινοτόμα επαγγέλματα. Παράλληλα ενημερώνουν τους γονείς σε σχέση με το ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν με τις συμβουλές και τη στάση τους, όχι μόνο στις επαγγελματικές επιλογές των παιδιών τους, αλλά και στην προσπάθεια που γίνεται στην περιοχή τους για τη γεφύρωση του έμφυλου χάσματος στην εργασία. Λόγω της πανδημίας, το πρόγραμμα, που υποστηρίζεται από το Υπουργείο Παιδείας της Νορβηγίας, υλοποιήθηκε τα δύο τελευταία χρόνια διαδικτυακά, με αποτέλεσμα να έχουν πρόσβαση σε αυτό ακόμα περισσότερα κορίτσια από απομακρυσμένες περιοχές της χώρας. Μόνο το 2017 συμμετείχαν στο πρόγραμμα περισσότερα από 5.300 κορίτσια.

ΑΛΛΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ

Υπάρχουν αρκετές ακόμα πρωτοβουλίες που αξίζουν αναφορά σε αυτόν τον οδηγό, καθώς βασίζονται σε σημαντικές αρχές της έμφυλης ισότητας και της διαμόρφωσης πολιτικών με την οπτική του φύλου και έχουν συμβάλει σημαντικά στην προώθηση της ισότητας σε σκανδιναβικές χώρες όπως η Νορβηγία και η Ισλανδία. Όλα τα παραδείγματα που αναφέρονται παρακάτω σχετίζονται με πρωτοβουλίες που θα ήταν και εφικτό και χρήσιμο να δούμε να υλοποιούνται και στην Ελλάδα.

Πρότυπα & ενδυνάμωση

Η εταιρεία Sweco συνεργάζεται με τον φοιτητικό σύνδεσμο «Collegium Alfa» και προσφέρει στις νέες γυναίκες μέλη του συνδέσμου σεμινάρια επιμόρφωσης και προετοιμασίας για τη μετέπειτα επαγγελματική τους ζωή. Η ίδια η εταιρεία υποδέχεται τις φοιτήτριες στις εγκαταστάσεις της και τις φέρνει σε επαφή με καταξιωμένες γυναίκες μηχανικούς, που λειτουργούν ως πρότυπα και τις υποστηρίζουν στα ερωτήματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στα πρώτα τους βήματα.

Αυτοπεποίθηση στις επενδύσεις

Η πρωτοβουλία “Learn to invest”, που δημιουργήθηκε από τον νορβηγικό οργανισμό SHE Community, είναι ειδικά σχεδιασμένη για γυναίκες που θέλουν να αποκτήσουν βασικές γνώσεις γύρω από τις επενδύσεις, να διερευνήσουν επενδυτικές ευκαιρίες και να ενισχύσουν την αυτοπεποίθησή τους σε επενδυτικά θέματα. Η πρωτοβουλία ήρθε να απαντήσει αφενός στην ανισορροπία μεταξύ του αριθμού ανδρών και γυναικών επενδυτών στη Νορβηγία (ένα φαινόμενο που παρατηρείται διεθνώς) αφετέρου στην αύξηση του αριθμού των γυναικών που έχουν στη διάθεσή τους χρήματα και περιουσιακά στοιχεία για να διαχειριστούν.

Κοινότητες & δίκτυα

Ο οργανισμός Kvinner i Business (Women in Business), που λειτούργησε και ως partner του Women On Top για την πραγματοποίηση της συγκεκριμένης έρευνας, υλοποιεί προγράμματα mentoring για γυναίκες επιχειρηματίες, αλλά και ασφαλή πλαίσια μέσα στα οποία τα μέλη μπορούν να μοιραστούν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, να διατυπώσουν ερωτήματα, να πάρουν απαντήσεις και να χτίσουν τόσο την αυτοπεποίθηση όσο και τις δεξιότητές τους.

Ορατότητα στα ΜΜΕ

Μια γρήγορη περιήγηση στις ιστοσελίδες των μεγαλύτερων νορβηγικών και ισλανδικών ΜΜΕ και εφημερίδων αρκεί για να διαπιστώσει κανείς πόσο μεγαλύτερη ορατότητα εξασφαλίζει το εκεί οικοσύστημα επικοινωνίας στις γυναίκες που έχουν γνώση να συνεισφέρουν. Η παρουσία γυναικών είναι πολύ πιο έντονη στα Μέσα αυτά, τόσο λεκτικά (ως ειδικές, συνεντευξιαζόμενες, πολιτικοί και δημοσιογράφοι) όσο και οπτικά, στις ίδιες τις αρχικές σελίδες του κάθε οργανισμού. Η ορατότητα αυτή εκτός του ότι προωθεί τη δουλειά σημαντικών γυναικών καλλιεργεί και μια κουλτούρα αποδοχής της γυναικείας φιλοδοξίας και επιτυχίας, προσφέροντας παράλληλα στις νέες γυναίκες τα θετικά πρότυπα που χρειάζονται για να προχωρήσουν.

Δείκτες & πιστοποιήσεις ισότητας

Οι πιστοποιήσεις σε θέματα ισότητας είναι μια “σφραγίδα ποιότητας” που αρκετές επιχειρήσεις επιδιώκουν να αποκτήσουν, στις σκανδιναβικές χώρες, μέσα από τη συνεργασία με εθνικούς ή διεθνείς φορείς που παρέχουν τέτοιου είδους αξιολογήσεις. Ένας από τους πιο γνωστούς νορβηγικούς φορείς είναι το SHE Index,¹⁰ ένας δείκτης αξιολόγησης εταιρειών σε θέματα έμφυλης ισότητας που χρηματοδοτείται από μεγάλη συμβουλευτική εταιρεία και παρέχεται δωρεάν στις συμμετέχουσες επιχειρήσεις. Το SHE Index βαθμολογεί τις εταιρείες σε 4 πτυχές της έμφυλης ισότητας και συγκεκριμένα:

1. Ισόρροπη συμμετοχή σε 4 διαφορετικά επίπεδα της ιεραρχίας, με διαφορετικό συντελεστή βαρύτητας για κάθε επίπεδο.

6%	Διοικητικό συμβούλιο
28.8%	CEO και Ανώτατη Διοίκηση
22.8%	Άμεσα αναφερόμενοι/ες στην Ανώτατη Διοίκηση
2.4%	Σύνολο εργαζομένων

2. Πολιτικές & Στόχοι

3. Πρωτοβουλίες

4. Έμφυλο μισθολογικό χάσμα

5. Ανάπτυξη ταλέντων & Προσλήψεις

6. Διαφορετικότητα & Συμπερίληψη

Άλλος αντίστοιχος δείκτης είναι και το Norwegian Gender Balance Scorecard, που υλοποιείται από το 2016 από τον οργανισμό CORE.

¹⁰ <https://sheindex.com/no>

ΤΙ ΚΑΝΕΙ Η ΠΟΛΙΤΕΙΑ;

Είναι όλα τα ζητήματα της ισότητας και της συμπερίληψης ευθύνη των επιχειρήσεων και των οργανισμών; Μπορούν οι εργοδότες και οι εταιρείες να εξαλείψουν ανισότητες αιώνων και να διασφαλίσουν την αλλαγή;

Στις σκανδιναβικές χώρες το κράτος έχει θέσει και εξακολουθεί να θέτει ένα πολύ ενδεδειγμένο και συγκεκριμένο πλαίσιο υποστήριξης της έμφυλης ισότητας στην εργασία και τη δημόσια ζωή. Στη Νορβηγία, για παράδειγμα, το σχέδιο «Freedom, power and opportunities», έθεσε κατά την περίοδο 2016-2020, τον τόνο για τις πρωτοβουλίες που χρειάστηκε να αναλάβουν οι υπόλοιποι φορείς για να προωθήσουν την έμφυλη ισότητα διεθνώς. Το σχέδιο αυτό βασίστηκε στο αντίστοιχο σχέδιο που προέκυψε από το UN Women's Conference στο Πεκίνο το 1995 καθώς και στους στόχους του UN Women's Convention για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τη βιωσιμότητα. Το σχέδιο περιλαμβάνει ακόμα και πρόβλεψη για το ποσοστό αναπτυξιακής βοήθειας εκ μέρους της Νορβηγίας που θα πρέπει να διοχετεύεται σε στόχους και προγράμματα σχετικά με την έμφυλη ισότητα (50%). Στηρίζεται, δε, σε 5 βασικούς άξονες προτεραιότητας:

- 1. Ποιοτική και ισότιμη εκπαίδευση για όλα τα παιδιά**
- 2. Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική ζωή**
- 3. Διασφάλιση των οικονομικών και εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών**
- 4. Εξάλειψη της έμφυλης βίας και κακομεταχείρισης**
- 5. Προώθηση της σεξουαλικής και αναπαραγωγικής υγείας κοριτσιών και γυναικών**

Η διασφάλιση των αδειών γονεϊκότητας και φροντίδας, τα μέτρα περί ποσοτώσεων κατά φύλο, η διαφάνεια στις αμοιβές είναι μερικές μόνο από τις πολιτικές που κάνουν πράξη τις παραπάνω θεωρητικές προτεραιότητες και οι οποίες δεν θα μπορούσαν να εφαρμοστούν σε μεγάλη κλίμακα χωρίς τη δέσμευση, το συντονισμό και τη στήριξη της Πολιτείας.

Το γεγονός αυτό μας υπενθυμίζει ότι σε κάθε βήμα που κάνουμε ως κοινωνίες προς τα μπρος γίνεται όλο και πιο σαφές ότι η πρόοδος στα θέματα της ισότητας έρχεται μόνο όταν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (άτομα, οργανισμοί, Πολιτεία) αναλαμβάνουν το μερίδιο ευθύνης που τους αναλογεί.

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΠΗΓΕΣ

Kvinneres rettigheter og likestilling

<https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/fn/innsikt/likestilling/id439433/>

CORE – Centre for Research on Gender Equality

<https://www.samfunnsforskning.no/core/english/>

Likestilling mellom kjønnene

<https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoennene>

Verden og oss | Næringslivets perspektivmelding 2018

https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/naringslivets-perspektivmelding/pdf-er-sept18/nho_perspektivmeldingen_4_likestilling.pdf

Women and men

<https://statice.is/statistics/society/social-affairs/women-and-men/>

She Conference

<https://www.sheconference.no/>

ILO 21.06.11 uten vietnamhilsen.mp4

<https://vimeo.com/564160651/b11923eae4>

Likestilt arbeidsliv

https://www-fafo-no.translate.goog/zoo-publikasjoner/fafo-notater/item/likestilt-arbeidsliv-3?_x_tr_sl=no&_x_tr_tl=en&_x_tr_hl=en-US&_x_tr_pto=ajax,elem

Freedom, empowerment and opportunities – Action Plan for Women’s Rights and Gender Equality in Foreign and Development Polic

https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/fn/womens_rights.pdf

CORE Norwegian Gender Balance Scorecard

<https://www.samfunnsforskning.no/core/english/publications/Infographics/core-norwegian-gender-balance-scorecard/core-norwegian-gender-balance-scorecard-200---2020.pdf>

Global Gender Gap Report 2021

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Fafo 8. mars: Litt av hvert om likestilling

<https://www.fafo.no/arrangementer/item/fafo-8-mars-litt-av-hvert-om-likestilling>

4 Day Week Global

<https://www.4dayweek.com/>

ΕΤΑΙΡΟΙ

ΝΟΡΒΗΓΙΑ

Confederation of Norwegian Enterprises
Kvinner i Business

ΙΣΛΑΝΔΙΑ

The Association of Women Business Leaders in Iceland

