

1. ΑΝΩΤΑΤΗ
2. Πανεπιστήμιο Λευκωσίας
3. 10 Μαρ 2021 - 08:46



Χάσμα αμοιβών και γυάλινες οροφές

ΤΗΣ ΧΑΡΙΤΙΝΗΣ ΤΣΑΓΚΑΡΗ*

7 Φεβρουαρίου 2021, Ημέρα Ίσης Αμοιβής Ανδρών και Γυναικών στην Κύπρο. 8 Μαρτίου 2021, Ημέρα της Γυναίκας. Είναι σημαντικό να θυμόμαστε κάποιες μέρες τον χρόνο την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων. Τι γίνεται, όμως, όταν οι μέρες αυτές περάσουν;

Είναι γεγονός ότι καμιά χώρα, σε ολόκληρο τον κόσμο δεν έχει μηδενίσει το χάσμα αμοιβών. Σήμερα το μέσο ποσοστό γεφύρωσης του χάσματος βρίσκεται στο 68%. Η Ισλανδία, στην κορυφή, έχει γεφυρώσει το 87.7% του χάσματος, ενώ στην άλλη άκρη η Υεμένη έχει κλείσει κάτω από το 50%. Η Κύπρος βρίσκεται στην 91^η θέση (από 153 χώρες), έχοντας γεφυρώσει το 69.2% του χάσματος. Επιπλέον, το ποσοστό ανισομισθίας στην ΕΕ είναι στο 14.1%: για κάθε €100 που αμείβεται ένας άνδρας, μια γυναίκα σε αντίστοιχη εργασία και με αντίστοιχα προσόντα αμείβεται με €86. Το ποσοστό στην Κύπρο είναι στο 10.4%.

Δεν είναι, όμως, μόνο θέμα χάσματος αμοιβής. Ένα καίριο ερώτημα υπάρχει: πόσο ψηλά μπορεί να φτάσει μια Κύπρια γυναίκα στην ιεραρχία; Σύμφωνα με την Eurostat (2020) η Κύπρος ήταν τελευταία στην ΕΕ στο ποσοστό γυναικών σε διευθυντικές θέσεις το 2018 και στο ποσοστό εκπροσώπησης γυναικών σε διοικητικά συμβούλια των μεγάλων εισηγμένων εταιρειών το 2019. Οι γυναίκες στην Κύπρο φαίνεται ότι

αντιμετωπίζουν το παγκόσμιο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», του αόρατου εμποδίου που τις εμποδίζει να προχωρήσουν προς την κορυφή.

Η βιβλιογραφία δείχνει ότι σημαντικό ρόλο στη δημιουργία γυάλινων οροφών παίζουν τα έμφυλα στερεότυπα: οι γυναίκες «έχουν χαμηλότερη αυτοπεποίθηση», «είναι περισσότερο συναισθηματικές», «παίρνουν την αρνητική ανατροφοδότηση προσωπικά αντί επαγγελματικά», «είναι λιγότερο αξιόπιστες», «δεν έχουν ηγετικές ικανότητες», «παίρνουν λιγότερα ρίσκα»...

Σε σχετική έρευνα που διεξήγαγα (δημοσιευμένη σε ακαδημαϊκό περιοδικό) με δείγμα 155 Κύπριων εργαζομένων (αντρών και γυναικών) τα αποτελέσματα ήταν διαφωτιστικά. Σημαντικότερα εμπόδια των γυναικών στην ανέλιξη σε διευθυντικές θέσεις αναδείχθηκαν:

- 1)** η σύγκρουση επαγγελματικών-οικογενειακών υποχρεώσεων (66%)
- 2)** οι κοινωνικές πεποιθήσεις και η κουλτούρα (56%) (π.χ. δυσκολία στην αποδοχή ότι μια γυναίκα μπορεί να ανεληχθεί σε διευθυντική θέση και δη σε βαθμίδα υψηλότερη από έναν άντρα)
- 3)** η έλλειψη αυτοπεποίθησης ή φιλοδοξίας (43%). (Η αντίληψη αυτή υποστηρίχτηκε στην πλειοψηφία από τους άντρες ερωτηθέντες).

Αναφορικά με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που κατέχουν διευθυντικές θέσεις, η έρευνα έδειξε τη σύγκρουση επαγγελματικών-οικογενειακών υποχρεώσεων (51%), τα αρνητικά στερεότυπα στον χώρο εργασίας (45%), το να είναι μειοψηφία σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο (35%) και αρνητικές στάσεις των αντρών (π.χ. έλλειψη σεβασμού) (26%). Επίσης, οι ερωτηθείσες γυναίκες πιστεύουν περισσότερο σε σχέση με τους άντρες στο δείγμα ότι οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις:

α) δέχονται συνεχή κριτική για τη δουλειά τους

β) πρέπει συνεχώς να αποδεικνύουν τον εαυτό τους και να κάνουν πολύ μεγαλύτερες προσπάθειες, σε σχέση με τους άντρες σε διευθυντικές θέσεις.

Καίριο αποτέλεσμα της έρευνας αποτελεί η σύγκρουση καριέρας-οικογένειας. Στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Ανδρών-Γυναικών (2019-2023) ένας από τους επτά πυλώνες αφορά στη συμφιλίωση επαγγελματικών-οικογενειακών υποχρεώσεων. Απαιτείται πρακτική υλοποίηση. Ευέλικτα ωράρια, χώροι απασχόλησης των παιδιών στις εγκαταστάσεις των εταιριών (σύνηθες στο εξωτερικό), εφαρμογή, όπου είναι εφικτή, τηλε-εργασίας (εν καιρώ πανδημίας τώρα έχει γίνει αυταπόδεικτη η αποτελεσματικότητά της) είναι μερικές εισηγήσεις. Ένα εργασιακό περιβάλλον που στηρίζει την οικογενειακή ζωή και που ανταμείβει βάσει απόδοσης και όχι φύλου, έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται η αφοσίωση, η δέσμευση στον οργανισμό και η εργασιακή ικανοποίηση. Επομένως, η ισότητα στον χώρο εργασίας ευνοεί και τις δύο πλευρές, εργαζόμενους και εργοδότες.

Στην έρευνα επικράτησε και η ύπαρξη κοινωνικών προκαταλήψεων και διακρίσεων. Άλλοι δύο πυλώνες του Εθνικού Σχεδίου Δράσης είναι σχετικοί. Για την εξάλειψη έμφυλων στερεοτύπων, όμως, απαιτείται γενική αλλαγή στη νοοτροπία και στην κουλτούρα. Δύσκολο, αλλά μπορεί να αποτελέσει το κλειδί στην αποτελεσματικότητα οποιασδήποτε στρατηγικής, που θα οδηγήσει στη γεφύρωση του χάσματος αμοιβών και στην επιθυμητή ισόρροπη συμμετοχή στις θέσεις λήψεως αποφάσεων.

Από το 2003 που εφαρμόστηκε στην Κύπρο η νομοθεσία για ισότητα στις αμοιβές, ελάχιστες καταγγελίες για άνιση αμοιβή έχουν γίνει. Χρειάζεται διεκδίκηση των δικαιωμάτων και από τις ίδιες τις γυναίκες. Ολόχρονα.

***Καθηγήτρια**

Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων

Πανεπιστήμιο Λευκωσίας