

Επιχείρηση Ισότητα

**Μια έρευνα
για τη θέση
των γυναικών
στις επιχειρήσεις
στην Ελλάδα**



Περιεχόμενα

01 ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ	7	05 ΟΙ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	33
02 ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	13	Αξιολόγηση του θεσμικού πλαισίου για την προώθηση της ισότητας των φύλων	33
03 Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	15	Τρόποι περαιτέρω ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών	34
Απασχόληση γυναικών - αμοιβές και ευθύνες	16	Ανάγκες νομοθετικής παρέμβασης για ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών	34
Ποσοστό απασχόλησης	16	Μισθολογική διαφάνεια	36
Αμοιβές	18	Χρηματοδότηση για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών	37
Συμμετοχή σε θέσεις ηγεσίας και θέσεις διοίκησης	20	Πρόοδος προς την ισότητα των φύλων	38
Θέσεις ηγεσίας	20	Αντιμετώπιση της παρενόχλησης και βίας	40
Θέσεις διοίκησης	21		
04 ΠΡΟΩΘΩΝΤΑΣ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΙΣΟΤΗΤΑ	25		
Επιμόρφωση για την ενδυνάμωση των γυναικών	25		
Απόψεις για την εφαρμογή ποσοστώςσεων	26		
Παροχές και πολιτικές των επιχειρήσεων για ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης	28		
Προσδιορισμός στόχων και αποτελεσματικότητα	29		



Με την ευγενική χορηγία:



Δημήτρης Παπαλεξόπουλος

Πρόεδρος ΔΣ ΣΕΒ



Σε έναν διαρκώς εξελισσόμενο κόσμο, η πρόοδος προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων παραμένει τόσο ηθική επιταγή, όσο και στρατηγικό πλεονέκτημα για κάθε οργανισμό. Η ισότητα στον εργασιακό χώρο απελευθερώνει δημιουργικές δυνάμεις και τη δύναμη των γυναικών, επηρεάζοντας καταλυτικά τη διαμόρφωση μιας ευημερούσας και δίκαιης κοινωνίας.

Καλλιεργώντας ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς που εκτιμά και ενδυναμώνει τις γυναίκες, αξιοποιούμε μια τεράστια δεξαμενή ανεκμετάλλετου δυναμικού, οδηγώντας σε αυξημένη παραγωγικότητα, μεγαλύτερη συμμετοχικότητα των εργαζομένων, και υψηλή αφοσίωσή τους στην επιχείρηση. Επιπλέον, οι γυναίκες φέρνουν μοναδικές προοπτικές, δεξιότητες και ταλέντα στον εργασιακό χώρο, εμπλουτίζοντας τη συνολική οργανωτική κουλτούρα.

Η Ελλάδα έχει κάνει σημαντικά βήματα για την υιοθέτηση μιας νοοτροπίας όπου είναι δεδομένο και αυταπόδεικτο ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση, λαμβάνουν ίση αμοιβή για ίση εργασία και έχουν ισότιμη συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης, με μοναδικό κριτήριο την απόδοση και τις δυνατότητές τους. Ωστόσο, είμαστε ακόμα πίσω, καθώς ο γενικός δείκτης ισότητας για την Ελλάδα βρίσκεται στο 53%, όταν ο μέσος όρος στην ΕΕ είναι στο 68%.

Στον ΣΕΒ, προσπαθούμε να κάνουμε πράξη αυτή τη νοοτροπία. Στην εσωτερική μας οργάνωση, το 70% των διευθυντικών στελεχών είναι γυναίκες. Στο ΔΣ μας, είναι ήδη τέσσερις. Στις θέσεις αυτές, προσθέτουν σημαντική αξία, συνδυάζοντας σύνθετες τεχνικές γνώσεις, συναισθηματική νοημοσύνη, εξαιρετικές επικοινωνιακές δεξιότητες και υψηλή ικανότητα διαχείρισης διενέξεων και διαφωνιών.

Έχουμε, επίσης, συστήσει ειδική ομάδα εργασίας, με επικεφαλής την κα Ιουλία Τσέτη, Διευθύνουσα Σύμβουλο του Ομίλου Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Τσέτη (ΟΦΕΤ) και γενική γραμματέα του ΔΣ του ΣΕΒ. Η ομάδα εργασίας προωθεί ενεργητικές πολιτικές και καλές πρακτικές στα ζητήματα ισότητας, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες, με κριτήριο τις ικανότητές τους. Επιπλέον, υλοποιούμε το πρόγραμμα «Γυναίκες & Ηγεσία», στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής πρωτοβουλίας ΣΕΒ – Alba «Μαζί στη Γνώση».

Εμβραθύνουμε στους επιτακτικούς λόγους για τους οποίους η προώθηση της ισότητας των φύλων είναι ζωτικής σημασίας και υπογραμμίζουμε τα οφέλη που επιφέρει, τα επιχειρηματικά πλεονεκτήματα που προσφέρει και τον θετικό αντίκτυπο που έχει. Αναδεικνύουμε, εντέλει, την ανάγκη ακόμα μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών, παντού.



Ιουλία Τσέτη

Επικεφαλής Ομάδας Εργασίας ΣΕΒ για την Ισότητα, τη Διαφορετικότητα και τη Συμπερίληψη

Η ισότητα στον κόσμο της εργασίας αποτελεί εκτός από θεμελιώδη αξία για την κοινωνία, και ρυθμιστική προτεραιότητα, αλλά και ένα ζήτημα δικαιοσύνης.

Στην Ελλάδα σύμφωνα με την έρευνα του ΣΕΒ, οι εργαζόμενες γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές, υποεκπροσωπούνται σε θέσεις ευθύνης και εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν πληθώρα στερεοτύπων και προκαταλήψεων.

Η ανεπάρκεια της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, αποτελεί πρωτίστως θέμα βαθιάς έλλειψης κουλτούρας, αλλά και θεσμών. Η ισότητα των φύλων πρέπει να αντιμετωπίζεται ως βασική αξία σε κάθε εταιρεία και Οργανισμό, ενώ το θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα, είναι αναγκαίο να αξιολογείται διαρκώς. Χρειαζόμαστε τόλμη, διεκδίκηση και να συνεχίσουμε να ενδυναμώνουμε τις Γυναίκες, που απαιτούν την πλήρη ένταξη στην επιχειρηματική ζωή του τόπου, με δίκαιες αμοιβές, ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση, στη δια βίου μάθηση και στις τεχνολογίες, ώστε να αναδειχθούν παράλληλα και νέα ταλέντα.

Ο ΣΕΒ ως κορυφαίος θεσμικός εταίρος, δεσμεύεται να διασφαλίσει συνθήκες ίσης μεταχείρισης και ισότητας, ενισχύοντας έτσι την εξέλιξη, την κοινωνική πρόοδο και την ευημερία.

Επιτελική σύνοψη

Η ισότητα είναι ζήτημα δικαιοσύνης



Ο ΣΕΒ πραγματοποίησε έρευνα σε επιχειρήσεις και το ευρύ κοινό προκειμένου να αποτυπωθεί η υφιστάμενη κατάσταση και να εντοπιστούν τυχόν αναγκαίες νομοθετικές παρεμβάσεις ή άλλες πρωτοβουλίες ενδυνάμωσης των επιχειρήσεων. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται στη συνέχεια με στόχο την ευαισθητοποίηση τόσο των επιχειρήσεων όσο και της Πολιτείας προκειμένου να γίνει πραγματικότητα η πλήρης ισότητα στην εργασία.

Η Ισότητα είναι θεμελιώδης ανθρώπινη, αλλά και επιχειρηματική αξία, καθώς στην εργασία ενεργοποιεί πολύτιμο ανθρώπινο κεφάλαιο χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Η πορεία προς την ισότητα, όμως, δεν πρέπει να εξαντλείται σε θεσμικές υποχρεώσεις στις επιχειρήσεις, αλλά να είναι ζήτημα διαρκούς προόδου προς μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς.

(ΣΕΒ, 7 Μαρτίου 2023)

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στον κόσμο της εργασίας αποτελεί, εκτός από ρυθμιστική υποχρέωση (στην Ελλάδα, την Ευρώπη και διεθνώς) και ένα ζήτημα δικαιοσύνης. Το πρόβλημα της ανισότητας των φύλων στην εργασία, παρά τις βελτιώσεις, παραμένει σημαντικό. Το φαινόμενο, αν και έχει τις ρίζες του σε πολλαπλούς κοινωνικούς παράγοντες, όπως προκαταλήψεις και στερεότυπα και δεν δημιουργείται στους χώρους εργασίας, στερεί από τις γυναίκες τις ευκαιρίες που δικαιούνται. Ταυτόχρονα, οδηγεί σε μερική μόνο αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου με αρνητική επίδραση ως εκ τούτου στην παραγωγικότητα και τη διεθνή ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία του ΟΗΕ, η πρόοδος στην ισότητα των φύλων έχει περιορισμένη εξέλιξη διεθνώς: εννέα στους δέκα, ανεξαρτήτως φύλου, έχουν προκαταλήψεις που χαρακτηρίζονται θεμελιώδεις, το 84,6% έχει τουλάχιστον μία σοβαρή προκατάληψη, το 50% πιστεύει ότι οι άνδρες γίνονται καλύτεροι πολιτικοί ηγέτες,

το 40% ότι είναι καλύτερα στελέχη επιχειρήσεων. Επίσης, αν και οι γυναίκες είναι πιο μορφωμένες και εξειδικευμένες από ποτέ, οι μισθοί τους είναι περίπου 39 π.μ. μικρότεροι από εκείνους των ανδρών. Στη χώρα μας, το γενικό συνταγματικό πλαίσιο της αρχής της ισότητας είναι κατοχυρωμένο ήδη από το 1975. Σχεδόν μισό αιώνα αργότερα, και ενώ έχουν γίνει μεγάλα βήματα προόδου, κυρίως την τελευταία δεκαετία, υπάρχουν ακόμα σημαντικά περιθώρια βελτίωσης. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητήριου για την Ισότητα των Φύλων, ο γενικός δείκτης ισότητας για τη χώρα μας βρίσκεται στο 53%, όταν ο μέσος όρος στην ΕΕ είναι στο 68%.

Η έρευνα του ΣΕΒ για τη θέση των γυναικών στις ελληνικές επιχειρήσεις καταγράφει απόψεις και εκτιμήσεις των επιχειρήσεων και του κοινού για διάφορες πτυχές του ζητήματος της ισότητας των φύλων στην εργασία σε τέσσερις βασικές κατηγορίες: απασχόληση και αμοιβές, προσλήψεις και επαγγελματική ανάπτυξη, πολιτικές - παροχές - θεσμικό πλαίσιο, βία και παρενόχληση.

Με την έρευνα αυτή, ο ΣΕΒ αναδεικνύει το πρόβλημα της έλλειψης ισότητας στην εργασία, συμμετέχει στον διάλογο για το καίριο ζήτημα της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και εντοπίζει τυχόν εμπόδια και απαραίτητες βελτιώσεις, με απώτερο στόχο την κατάργηση στρεβλών αντιλήψεων και τη δημιουργία θετικού αντίκτυπου σε όλη την κοινωνία.

Απευθυνόμενος τόσο στις επιχειρήσεις και στην Πολιτεία, όσο και ευρύτερα στην κοινωνία, στοχεύει να συμβάλλει με τον θεσμικό του ρόλο στην ανάδειξη, όχι μόνο των προκλήσεων για την επίτευξη ισότητας, αλλά και των ωφελειών από την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία.

Η προώθηση της πλήρους ισότητας των φύλων στην εργασία είναι στρατηγική προτεραιότητα για τον ΣΕΒ, ο οποίος έχει δημιουργήσει ειδική ομάδα εργασίας για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη που επεξεργάζεται τα θέματα αυτά.

Για τον ΣΕΒ, μια επιχείρηση είναι πραγματικά επιτυχημένη όταν ενστερνίζεται την ισότητα και τη συμπερίληψη όχι απλά ως υποχρέωση, αλλά ως βασικό συστατικό δημιουργικότητας και αλλαγής υποδείγματος λειτουργίας.

(ΣΕΒ, 2 Δεκεμβρίου 2022)



Τα στοιχεία της έρευνας

Η ισότητα στην εργασία παραμένει ζητούμενο - η αντίληψη της κοινής γνώμης δεν αντικατοπτρίζει το τι συμβαίνει στις επιχειρήσεις

- Πάνω από τις μισές επιχειρήσεις εφαρμόζουν περισσότερες πολιτικές για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης από όσες υποχρεώνει η νομοθεσία.
- Υπάρχει σημαντική απόκλιση μεταξύ της αντίληψης της κοινωνίας και των πρακτικών που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις για την ισότητα στην εργασία και την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών.
- Στο 39% των επιχειρήσεων, γυναίκες είναι επικεφαλής σε περισσότερο από το 1/3 των διευθύνσεων ή κρίσιμων τμημάτων τους. Από την άλλη, η οριακή πλειονότητα (51%) φέρεται να διαθέτει γυναίκες επικεφαλής σε λιγότερο από το 1/3 των κρίσιμων τμημάτων τους. Υπάρχει όμως και ένα εντυπωσιακό 11% που δεν εμπιστεύεται γυναίκα επικεφαλής σε καμία διεύθυνση ή τμήμα της επιχείρησης.
- Από πλευράς κοινού, διαπιστώνεται αναντιστοιχία μεταξύ της κατάστασης στις επιχειρήσεις και των απόψεων του κοινού που θεωρεί ότι μόλις το 10% των επιχειρήσεων εμπιστεύονται γυναίκες σε θέσεις ηγεσίας σε ποσοστό πάνω από 30%, ενώ στην πραγματικότητα αυτό συμβαίνει στο 25% των επιχειρήσεων.

Υπάρχει απόσταση μεταξύ θεωρίας και πράξης

- Οι επιχειρήσεις σχεδόν καθολικά (84%) αναγνωρίζουν ότι η εφαρμογή ποσοστάσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις προσλήψεις και στις προαγωγές συμβάλλει στη βελτίωση των αποτελεσμάτων τους (37% συμφωνούν απόλυτα και 47% μάλλον συμφωνούν). Στον αντίποδα, μόλις το 5% διαφωνούν και ένα 12% ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί, θεωρώντας πως τέτοια μέτρα έχουν ουδέτερο αντίκτυπο για τα εταιρικά αποτελέσματα.
- Ωστόσο, το 84% δηλώνουν πως προσλαμβάνουν αποκλειστικά βάσει προσόντων, ενώ το υπόλοιπο 16% των επιχειρήσεων πως εφαρμόζει θετική ποσόστωση με συγκεκριμένους στόχους.
- Για την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, οι επιχειρήσεις εκτιμούν ότι οι 3 αποτελεσματικότεροι τρόποι είναι: οι δράσεις ενημέρωσης των επιχειρήσεων για το πώς διασφαλίζεται η ισότητα των φύλων στην εργασία (86%), η οικονομική ενίσχυση για τις επιχειρήσεις που αποδεδειγμένα επιτυγχάνουν την ισότητα των φύλων (83%) και η ενημέρωση μαθητριών/φοιτητριών για την τυπική και τεχνική εκπαίδευση για την εξάλειψη στερεοτύπων (81%).



Σημαντικά οφέλη για τις επιχειρήσεις – αλλά όχι πάντα αυτονόητα

- Σε γενικές γραμμές, αναγνωρίζονται πολλαπλά επίπεδα ωφελειών από την εφαρμογή πολιτικών ισότητας στην εργασία.
- Για πάνω από το 90% των επιχειρήσεων, τα οφέλη είναι σημαντικά και επικεντρώνονται στην ικανοποίηση των εργαζομένων, στην ενίσχυση της εικόνας τους, στην προσέλκυση και διατήρηση ικανού ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και στη βελτίωση της παραγωγικότητας. Αντίθετα, στο ευρύ κοινό η εκτίμηση για τα οφέλη κυμαίνεται λίγο πάνω από 75%.
- Ωστόσο, μόλις το 17% των επιχειρήσεων έχει στόχους και παρακολουθεί συγκεκριμένους δείκτες (όπως ενδεικτικά ποσοστά εργαζομένων ανδρών/γυναικών, αμοιβές, ποσοστά στελεχών/διοίκησης, κλπ.) ενώ το 83% δεν παρακολουθεί το ζήτημα της ισότητας των φύλων με συστηματικό τρόπο. Στις μεγάλες επιχειρήσεις, το 25% θέτει και παρακολουθεί στόχους.
- Εντυπωσιακά διαφοροποιημένη είναι η αντίληψη ως προς το φύλο αυτών που απάντησαν στο ευρύ κοινό, όπου το ποσοστό των ανδρών που πιστεύουν ότι υπάρχει ισότητα είναι διπλάσιο σε σχέση με των γυναικών (58% έναντι 29%).

Προκλήσεις για την επίτευξη ισότητας στην εργασία

Στην Ελλάδα, οι εργαζόμενες γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές, υποεκπροσωπούνται σε θέσεις ευθύνης και αντιμετωπίζουν ακόμα πληθώρα στερεοτύπων.

Ως πρώτο απαραίτητο βήμα για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών, πέραν από την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση, ενδείκνυται η επένδυση στην αλλαγή κουλτούρας και εξάλειψη στερεοτύπων ή προκαταλήψεων. Είναι αυτές ακριβώς οι πεποιθήσεις και η συμπεριφορά που διαχρονικά εμποδίζουν την ανάδειξη των ικανοτήτων των γυναικών, έτσι ώστε να συνεισφέρουν στη βελτίωση της απόδοσης των επιχειρήσεων.



Όπως προκύπτει από τα ευρήματα της έρευνας, υπάρχουν πολλά σημεία όπου η επιχειρηματικότητα μπορεί να εστιάσει, να θέσει στόχους και να αναλάβει δράσεις. Τα σημαντικότερα αφορούν την αύξηση της απασχόλησης, την υποστήριξη για επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη, την ισότητα των αμοιβών, τη βελτίωση των παροχών και τη διασφάλιση ισότιμου περιβάλλοντος εργασίας χωρίς παρενόχληση και βία.

Με άλλα λόγια, αναγνωρίζονται πολλαπλά οφέλη από την εφαρμογή πολιτικών για την ισότητα στην εργασία και όλες οι επιχειρήσεις στη σημερινή εποχή είναι αναγκαίο να επιδιώκουν και να παρακολουθούν την εφαρμογή της ισότητας και να εφαρμόζουν πρακτικές διακυβέρνησης και συστήματα διοίκησης για την ενίσχυσή της. Όμως, οι επιχειρηματικές πρωτοβουλίες δεν αρκούν από μόνες τους, καθώς η κουλτούρα ανισότητας δεν δημιουργείται στις επιχειρήσεις, οπότε είναι απαραίτητο να συνδυαστούν με δημόσιες πολιτικές και ανάληψη αντίστοιχων δράσεων για το σύνολο της κοινωνίας.

Ταυτότητα της Έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από την εταιρεία ερευνών QED την περίοδο Μαρτίου-Απριλίου 2023 και μεθοδολογικά υλοποιήθηκε σε δύο σκέλη:

- α)** Ποσοτική τηλεφωνική (CATI) έρευνα σε δείγμα 618 επιχειρήσεων από τις οποίες οι 301 απασχολούν περισσότερο από 50 άτομα, ενώ οι 317 απασχολούν μεταξύ 11-50 άτομα, με τυχαία στρωματοποιημένη δειγματοληψία και αντιπροσωπευτικό δείγμα βάσει αριθμού εργαζομένων, έδρας και κλάδου δραστηριότητας.
- β)** Ποσοτική online (CAWI) έρευνα σε πανελλήνιο αντιπροσωπευτικό δείγμα 1061 ατόμων γενικού κοινού, ηλικίας 17+.

Η έρευνα διοργανώθηκε και παρουσιάζεται σε τρεις ενότητες:

- Η θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις
- Προωθώντας την έμφυλη ισότητα
- Οι πεποιθήσεις των επιχειρήσεων

Ομάδα έργου

Γιάννης Σιδηρόπουλος | Senior Advisor

E: ysidiropoulos@sev.org.gr

Βασίλης Κατσαντώνης | Associate Advisor

E: vkatsantonis@sev.org.gr

Γιάννος Μητσός | Συντονιστής Θέσεων & Περιεχομένου

E: yimitsos@sev.org.gr

Ρόζα Μόνου | Διευθύντρια Εταιρικής Επικοινωνίας & Εκδηλώσεων

E: rmonou@sev.org.gr

Οι απόψεις στην παρούσα έκθεση είναι των συγγραφέων και όχι απαραίτητα του ΣΕΒ. Ο ΣΕΒ δεν φέρει καμία ευθύνη για την ακρίβεια ή την πληρότητα των πληροφοριών που περιλαμβάνει η έκθεση.

Η θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις



Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στον κόσμο της εργασίας συνιστά, εκτός από ρυθμιστική υποχρέωση (στην Ελλάδα, την Ευρώπη, και διεθνώς) και ένα ζήτημα δικαιοσύνης.

Αποτελεί ένα χρόνιο ζητούμενο, η μη επίτευξη του οποίου οφείλεται σε πολλούς παράγοντες που προέρχονται τόσο από το εσωτερικό, όσο και από το εξωτερικό περιβάλλον των επιχειρήσεων και την κοινωνία, η οποία διακατέχεται ακόμα από συγκεκριμένες προκαταλήψεις και στερεότυπα.

Οι επιχειρήσεις στη σημερινή εποχή, όμως, είναι αναγκαίο να επιδιώκουν και να παρακολουθούν την εφαρμογή της ισότητας μέσω σύγχρονων συστημάτων διοίκησης και διακυβέρνησης, ιδίως αυτών του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι επερχόμενες αλλαγές από σχετικές ευρωπαϊκές Οδηγίες θέτουν συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα για την ενσωμάτωσή τους στο εθνικό δίκαιο που αφορά ζητήματα ισότητας, αλλά κυρίως αυτό της διαφάνειας των αμοιβών. Στην Ελλάδα, οι εργαζόμενες γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές, υποεκπροσωπούνται σε θέσεις ευθύνης και αντιμετωπίζουν ακόμα πληθώρα στερεοτύπων.

Η ενσωμάτωση της πλήρους ισότητας στην κουλτούρα όλων των επιχειρήσεων έχει πολλαπλά οφέλη τόσο για τις εταιρείες, όσο και για τους εργαζόμενους. Προσφέρει διαφορετικές οπτικές και δεξιότητες στην καθημερινότητα και στην εργασία και ευνοεί την παραγωγικότητα. Το θέμα αφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων και αποτελεί σημαντικό παράγοντα επιβίωσης, ανάπτυξης και καλλιέργειας εμπιστοσύνης τόσο στο εσωτερικό της επιχείρησης όσο και εκτός αυτής.

Απασχόληση γυναικών – αμοιβές και ευθύνες

Εξετάστηκαν τέσσερις σημαντικές διαστάσεις για την κατανόηση της ισότητας στην αγορά εργασίας: τα ποσοστά απασχόλησης, οι αμοιβές, η συμμετοχή γυναικών σε θέσεις ευθύνης και η συμμετοχή γυναικών σε θέσεις ηγεσίας.

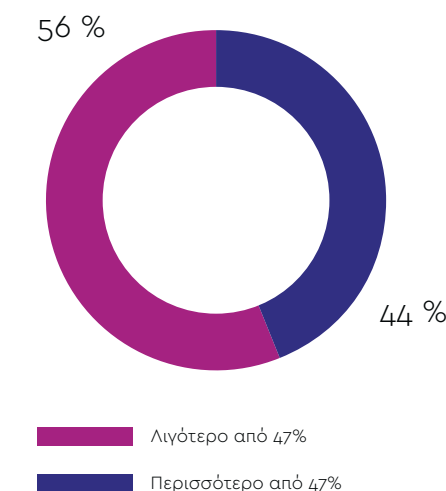
Ποσοστό απασχόλησης

Ο εθνικός μέσος όρος των γυναικών που εργάζονται (πλήρης και μερική απασχόληση) είναι 47,67%. Στις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα προέκυψε ότι το 56% βρίσκονται κάτω από τον εθνικό μέσο όρο, δηλαδή απασχολούν γυναίκες σε ποσοστό μικρότερο του 47,67%.

Στις επιχειρήσεις με ποσοστό γυναικών υψηλότερο του μέσου όρου (47%), τη μεγαλύτερη απασχόληση γυναικών εμφανίζουν οι επιχειρήσεις άνω των 250 εργαζομένων, από την Αττική και από τον ξενοδοχειακό κλάδο.



ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΠΛΗΡΟΥΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ);

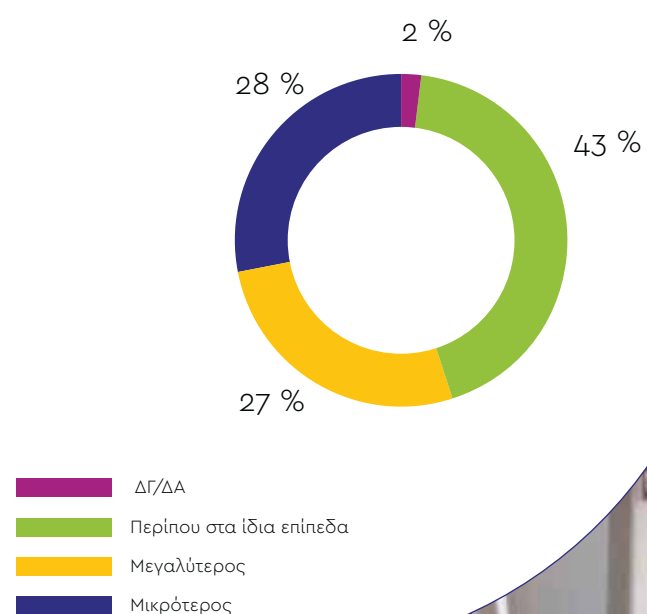


- Οι γυναίκες αποτελούν το **51,7%** του γενικού πληθυσμού της χώρας (ΕΛΣΤΑΤ, 3^ο τρίμηνο 2022).
- Οι εργαζόμενες γυναίκες είναι το **47,67%** του συνόλου των εργαζομένων σημειώνοντας βελτίωση (αύξηση απασχόλησης) κατά 2,35 π.μ, σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος (ΕΡΓΑΝΗ, Νοε 2022).
- Αντίθετα, στο ποσοστό ανεργίας υπερिσχύουν των ανδρών σε μεγαλύτερο βαθμό, με το **64,2%** των ανέργων να προέρχονται από αυτές.

Αμοιβές

Η έρευνα στις επιχειρήσεις έδειξε ότι το 43% των γυναικών λαμβάνει μέσο μηνιαίο μισθό περίπου στα ίδια επίπεδα με τον εθνικό μέσο όρο (1.115€). Στο 27% των απαντήσεων, ο μέσος μηνιαίος μισθός είναι μεγαλύτερος από τον εθνικό μέσο, ενώ στο 28% καταβάλλεται μικρότερος.

ΠΩΣ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΑΣ, Ο ΜΕΣΟΣ ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΚΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΜΕ ΤΟΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ;



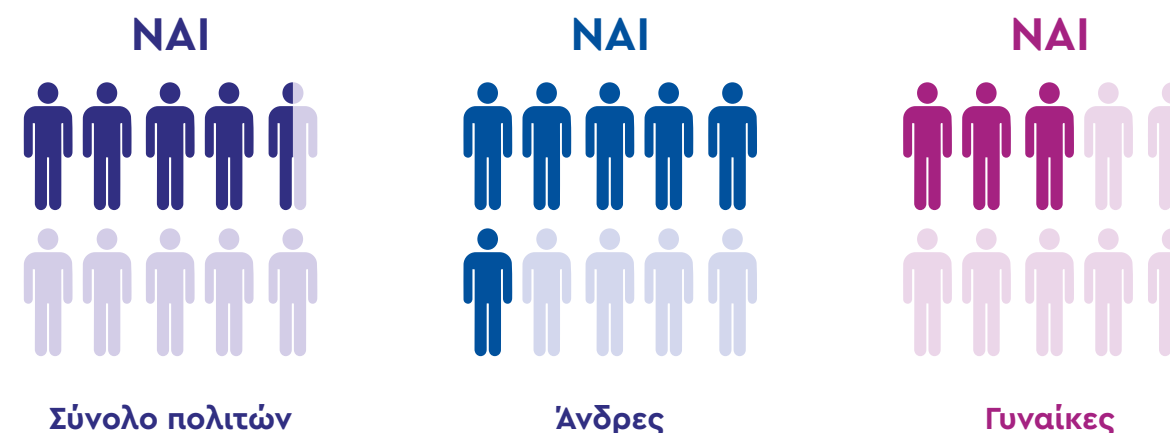
Οι επιχειρήσεις που αμείβουν κατά μέσο όρο τις απασχολούμενες γυναίκες με περισσότερο από 1.115€ έχουν έδρα στην Αττική, στην Κρήτη, στο Αιγαίο ή στο Ιόνιο, ή είναι επιχειρήσεις μεγαλύτερες των 250 εργαζομένων.

- Ο μέσος μισθός πλήρους απασχόλησης των γυναικών είναι **1.115€** και αντιστοιχεί στο **86,83%** του μισθού των ανδρών **1.284€** (ΕΦΚΑ, Δεκ 2021). Αντίστοιχα, κατά το EIGE 2022, τα mean monthly earnings -PPS των γυναικών στην Ελλάδα ήταν στο **84,57%** των ανδρών.
- Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO) έχει εκδώσει έναν πρακτικό οδηγό για την εφαρμογή της αρχής της «ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία», όπως προτάσσει και η σχετική Σύμβαση του 1951 (ILO Equal Remuneration Convention, No. 100).

Στο ευρύ κοινό, το 51% διατηρεί την εντύπωση πως δεν υπάρχει ισότητα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών. **Εντυπωσιακά διαφοροποιημένη είναι η αντίληψη μεταξύ ανδρών και γυναικών που απάντησαν, όπου το ποσοστό των ανδρών που πιστεύουν ότι υπάρχει ισότητα είναι διπλάσιο σε σχέση με των γυναικών (58% έναντι 29%).**

ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΥΠΑΡΧΕΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ;

Το βλέμμα της κοινωνίας



Συμμετοχή σε θέσεις ηγεσίας και θέσεις διοίκησης

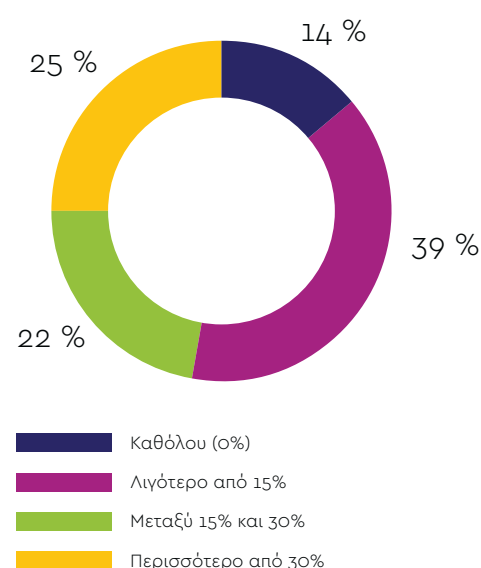
Η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας και διοίκησης, δηλαδή, η ισότιμη παρουσία σε θέσεις χάραξης στρατηγικής και επιχειρησιακής διοίκησης, είναι ένας σημαντικότερος δείκτης για την ισότητα στην εργασία πέρα από το γενικό ποσοστό συμμετοχής στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης.

Θέσεις ηγεσίας

Στο 53% των επιχειρήσεων του δείγματος, η συμμετοχή των γυναικών στο ανώτατο επίπεδο διοίκησης (πχ. Διοικητικό Συμβούλιο) είναι περιορισμένη: το 39% δήλωσε ότι οι γυναίκες συμμετέχουν σε ποσοστό λιγότερο του 15%, ενώ στο 14% δεν υπήρχε καθόλου γυναικεία παρουσία.

Στις υπόλοιπες, όμως, τα ευρήματα είναι ενθαρρυντικά: μια στις τέσσερις περίπου επιχειρήσεις έχει πάνω από 30% παρουσία γυναικών, ενώ στο 22% η συμμετοχή κυμαίνεται μεταξύ 15% και 30%.

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΠΕΡΙΠΟΥ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΟ ΑΝΩΤΑΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ MANAGEMENT (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ) ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΑΣ;



Εξειδικεύοντας τα ευρήματα, προκύπτει ότι η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών (άνω του 30%) βρίσκεται στις μεγάλες επιχειρήσεις (36%), στη Μακεδονία-Θράκη (28%) και την Αττική (27%), και στον κλάδο των Υπηρεσιών (29%). Στον αντίποδα, ένα ποιοτικό στοιχείο που προκύπτει για τη μεταποίηση είναι ότι έχει το μικρότερο ποσοστό μη συμμετοχής γυναικών, με μόλις 11% και ακολουθούν οι υπηρεσίες με 12% και το εμπόριο με 15%.

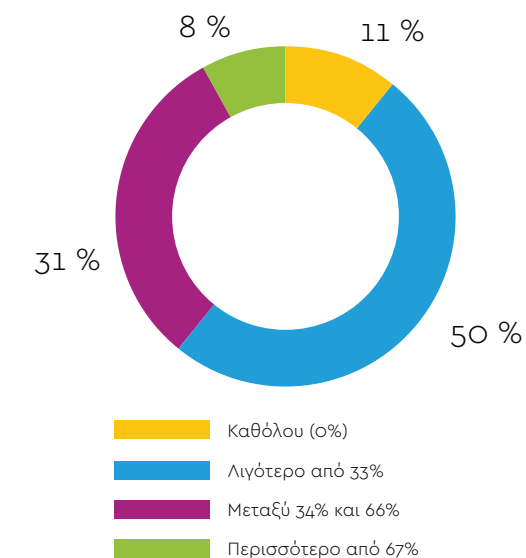
Αναντιστοιχία διαπιστώνεται μεταξύ της κατάστασης στις επιχειρήσεις και των απόψεων του κοινού που θεωρεί ότι μόλις το 10% των επιχειρήσεων εμπιστεύονται γυναίκες σε θέσεις ηγεσίας σε ποσοστό πάνω από 30%, ενώ στην πραγματικότητα αυτό συμβαίνει στο 25% των επιχειρήσεων.

Θέσεις διοίκησης

Η συμμετοχή γυναικών σε διευθυντικούς ή ρόλους προϊσταμένων, δηλαδή στον βασικό κορμό της καθημερινής άσκησης εταιρικής διοίκησης και ελέγχου, δείχνει την έκταση της ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Στο 39% (31+8) των επιχειρήσεων, γυναίκες είναι επικεφαλής σε περισσότερο από το 1/3 των διευθύνσεων ή κρίσιμων τμημάτων τους. Από την άλλη, οι μισές (50%) φέρεται να διαθέτουν γυναίκες επικεφαλής σε λιγότερο από το 1/3 των κρίσιμων τμημάτων τους. Υπάρχει, όμως, και ένα εντυπωσιακό 11% που δεν εμπιστεύεται γυναίκα επικεφαλής σε καμία διεύθυνση ή τμήμα της επιχείρησης.

ΣΕ ΤΙ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟ ΤΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑ ΚΡΙΣΙΜΑ ΤΜΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΑΣ ΠΡΟΪΣΤΑΤΑΙ ΓΥΝΑΙΚΑ;



Επιχείρηση Ισότητα:

Μια έρευνα του ΣΕΒ για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα

Τις καλύτερες επιδόσεις καταγράφουν οι επιχειρήσεις της Αττικής, ως κλάδος δραστηριότητας οι υπηρεσίες και ως προς το μέγεθός τους, οι επιχειρήσεις μεγαλύτερες των 250 εργαζομένων.

Η έρευνα του κοινού έδειξε ότι η γνώμη της κοινωνίας είναι δυσμενέστερη από την πραγματική εικόνα που επικρατεί στις επιχειρήσεις καθώς, αν και το 39% επιχειρήσεων έχουν γυναίκες επικεφαλής σε περισσότερο από το 1/3 των διευθύνσεων ή κρίσιμων τμημάτων τους, το κοινό εκτιμάει ότι στο 70% των επιχειρήσεων αυτό δε συμβαίνει.

7 στους **10** πολίτες θεωρούν ότι λιγότερες από το 1/3 των επιχειρήσεων εμπιστεύονται γυναίκες επικεφαλής διευθύνσεων

Το βλέμμα της κοινωνίας



- Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Δείκτη Ισότητας των Φύλων για την Ελλάδα, στις εισηγμένες εταιρείες το 2^ο εξ. 2022 η αναλογία των γυναικών στα ΔΣ ήταν **24%** έναντι **32,2%** του αντίστοιχου ποσοστού της Ευρώπης των 27, ενώ σύμφωνα με τον ν.4706/20, προβλέπεται εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του **25%** του συνόλου των μελών του ΔΣ.
- Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε τη νέα νομοθεσία (22/11/2022) για την ισορροπία των φύλων στα εταιρικά συμβούλια, υποχρεώνοντας τις επιχειρήσεις μέχρι το 2026 να έχουν το 40% του υποεκπροσωπούμενου φύλου μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών ή το 33% από το σύνολο των διευθυντικών θέσεων.



Πρωθώντας την έμφυλη ισότητα

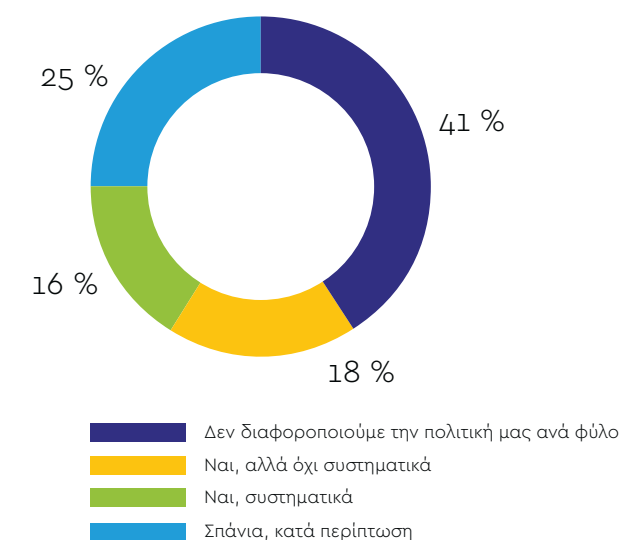
Επιμόρφωση για την ενδυνάμωση των γυναικών

Η συνεχής επιμόρφωση είναι ένας από τους αποτελεσματικότερους τρόπους για την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών, ιδίως όταν συνδυαστεί με κατάλληλα συστήματα διοίκησης.

Παγκοσμίως, παρατηρείται ολοένα και μεγαλύτερη ανάπτυξη ειδικά σχεδιασμένων επιμορφωτικών προγραμμάτων για την ενδυνάμωση των γυναικών στον χώρο εργασίας και την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Από τα ευρήματα της έρευνας προκύπτει ότι μόλις το 34% των επιχειρήσεων του δείγματος δηλώνουν πως προσφέρουν τέτοια προγράμματα στις γυναίκες εργαζόμενες τους, είτε συστηματικά (16%), είτε μη συστηματικά (18%). Μια στις τέσσερις (25%) δηλώνουν πως το κάνουν μόνο σπάνια και κατά περίπτωση, ενώ το 41% δε διαφοροποιεί την πολιτική εκπαίδευσης ανάλογα με το φύλο.

ΠΡΟΣΦΕΡΕΤΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ;



044

Επιχείρηση Ισότητα:

Μια έρευνα του ΣΕΒ για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα

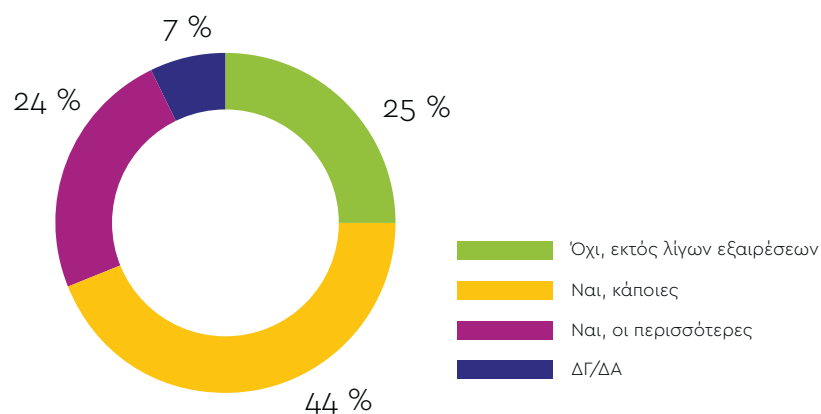
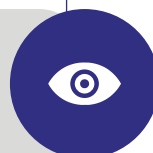
Τα μεγαλύτερα ποσοστά των επιχειρήσεων που προσφέρουν συστηματικά δράσεις επαγγελματικής επιμόρφωσης και εξέλιξης των γυναικών, δραστηριοποιούνται στις Υπηρεσίες και Ξενοδοχεία/εστιατόρια και εδρεύουν Αττική ή ηπειρωτική Ελλάδα/ Πελοπόννησο.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η άποψη του κοινού, όπου τα 2/3 των ερωτηθέντων πιστεύουν πως οι επιχειρήσεις παρέχουν προγράμματα επιμόρφωσης ανεξαρτήτως φύλου, όταν στην πραγματικότητα, αυτό συμβαίνει σε σημαντικά μικρότερο βαθμό, καθώς προκύπτει ότι αρκετές επιχειρήσεις έχουν προχωρήσει στη συστηματική οργάνωση εξειδικευμένων προγραμμάτων για γυναίκες.



ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΟ ΦΥΛΟ;

Το βλέμμα της κοινωνίας

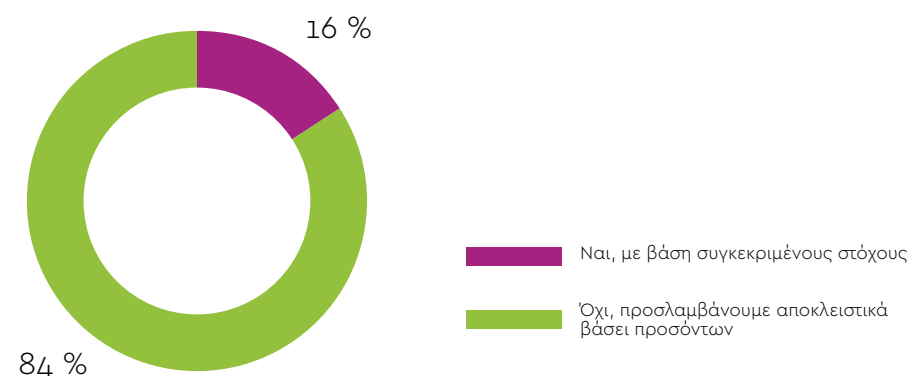


Απόψεις για την εφαρμογή ποσοτώσεων

Οι επιχειρήσεις, σχεδόν καθολικά (84%), αναγνωρίζουν ότι η εφαρμογή ποσοτώσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις προσλήψεις και στις προαγωγές συμβάλλει στη βελτίωση των αποτελεσμάτων τους (37% συμφωνούν απόλυτα και 47% μάλλον συμφωνούν). Στον αντίποδα, μόλις το 5% διαφωνούν και ένα 12% ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί, θεωρώντας στην ουσία τα σχετικά μέτρα ουδέτερου αντίκτυπου για τα εταιρικά αποτελέσματα.

Ωστόσο, σε ίδιο ποσοστό 84% δηλώνουν πως προσλαμβάνουν αποκλειστικά βάσει προσόντων, ενώ το υπόλοιπο 16% των επιχειρήσεων πως εφαρμόζει θετική ποσόστωση με συγκεκριμένους στόχους.

ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΕ ΘΕΤΙΚΗ ΠΟΣΟΣΤΩΣΗ ΣΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ;



Από το 16% των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν θετική ποσόστωση, το 35% την υλοποιεί ανάλογα με τη θέση και την προσφορά εργασίας, το 28% σε επιλεγμένες θέσεις/ειδικότητες και το 17% σε ειδικά προγράμματα για γυναίκες νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας. Η θετική ποσόστωση εφαρμόζεται κυρίως στις επιχειρήσεις άνω των 250 εργαζομένων σε ποσοστό 24%, ενώ στις επιχειρήσεις με 11-20 άτομα πέφτει ακριβώς στο μισό 12%.

Από πλευράς κοινού, το 61% πιστεύει ότι πρέπει να εφαρμοστεί θετική ποσόστωση για την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, ενώ δεν συμφωνεί σχεδόν ένας στους τρεις.

Παροχές και πολιτικές των επιχειρήσεων για ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης

Πάνω από τις μισές επιχειρήσεις εφαρμόζουν περισσότερες πολιτικές για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης από όσες τις υποχρεώνει η νομοθεσία.

Οι χαρακτηριστικότερες περιλαμβάνουν:

- Επιπλέον χρόνος αδειών λοχείας/ μητρότητας, η ευελιξία χρόνου και η τηλεργασία, και οι άδειες ειδικού σκοπού, που εφαρμόζονται εξίσου από τις μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις σε ποσοστά από 51% έως 64%.
- Άλλα μέτρα όπως η πρόσθετη ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, οι ειδικές προβλέψεις για τις μονογονεϊκές οικογένειες και τα προγράμματα επανένταξης μετά από άδεια εγκυμοσύνης αναφέρονται σε μικρότερο βαθμό (από 17% έως 21%) από όλες τις επιχειρήσεις, αλλά σε γενικές γραμμές εφαρμόζονται σε υπερδιπλάσια συχνότητα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΕΝΙΣΧΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

	ΜΕΓΑΛΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	ΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
Άδειες ειδικού σκοπού κατά περίπτωση	69	59
Ευελιξία τόπου εργασίας/ Τηλεργασία	58	45
Ευέλικτο ωράριο εργασίας	56	50
Επιπλέον χρόνο άδειας λοχείας / μητρότητας	56	51
Πρόσθετη Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη / γραμμή βοήθειας	30	13
Ειδικές προβλέψεις για μονογονεϊκές οικογένειες	24	14
Προγράμματα επανένταξης των γυναικών στον εργασιακό χώρο, μετά από την άδεια εγκυμοσύνης	20	13
Επίδομα παιδικού σταθμού/ επίδομα για παιδικές διακοπές	10	5
Εξειδικευμένες υπηρεσίες εντός των εγκαταστάσεων, πχ. παιδικός σταθμός	3	3
Καμία από τις παραπάνω	6	17

Το μέγεθος των επιχειρήσεων, όπως προκύπτει από την έρευνα, επηρεάζει τον βαθμό υιοθέτησης επιπρόσθετων μέτρων και παροχών καθώς, αφενός οι μικρότερες επιχειρήσεις δεν υιοθετούν κανένα μέτρο σε ποσοστό 17% (και όταν υιοθετούν, αφορά μικρότερο αριθμό παροχών), ενώ για τις μεγάλες η μη εφαρμογή κανενός πρόσθετου μέτρου είναι μόλις 6% κατά μέσο όρο.

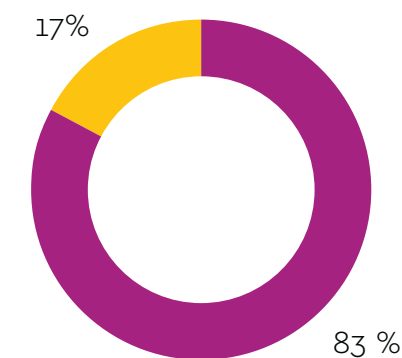
Ν.3896/2010, αρ.19 Θετικά μέτρα «Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων, με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας στους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις διατάξεις του πρώτου μέρους».

Προσδιορισμός στόχων και αποτελεσματικότητα

Οι πολιτικές παροχών για τη διευκόλυνση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην εργασία δεν είναι παρά μία μόνον από τις πτυχές της προώθησης της ισότητας στην αγορά εργασίας. Η αποτελεσματικότητα των σχετικών πολιτικών εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, με σημαντικότερους τον προσδιορισμό συγκεκριμένων στόχων και την παρακολούθηση των συναφών τους δεικτών.

Μόλις το 17% των επιχειρήσεων έχει στόχους και παρακολουθεί συγκεκριμένους δείκτες, ενώ το 83% δεν παρακολουθεί το ζήτημα της ισότητας των φύλων με συστηματικό τρόπο. Μεταξύ των μεγάλων επιχειρήσεων, το ποσοστό στοχοθεσίας και παρακολούθησης αγγίζει το 25%.

ΕΑΝ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΕ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΤΟΤΕ, ΘΑ ΛΕΓΑΤΕ...



- Δεν έχουμε συγκεκριμένους στόχους, ούτε παρακολουθούμε συγκεκριμένους δείκτες
- Έχουμε στόχους και παρακολουθούμε συγκεκριμένους δείκτες

Επιχείρηση Ισότητα:

Μια έρευνα του ΣΕΒ για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα

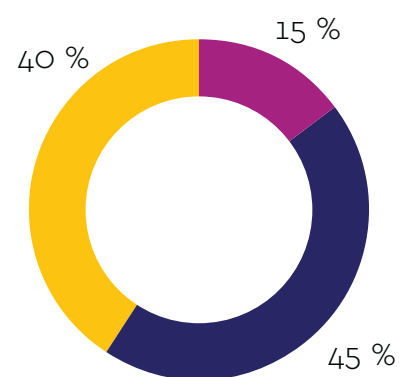
Υπάρχει σημαντική απόκλιση μεταξύ της αντίληψης της κοινωνίας και των πρακτικών των επιχειρήσεων, με περισσότερους από 8 στους 10 πολίτες να θεωρούν ότι οι επιχειρήσεις έχουν συγκεκριμένους στόχους και πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην εργασία και ότι μάλιστα πρέπει να τους αυξήσουν.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Το βλέμμα της κοινωνίας

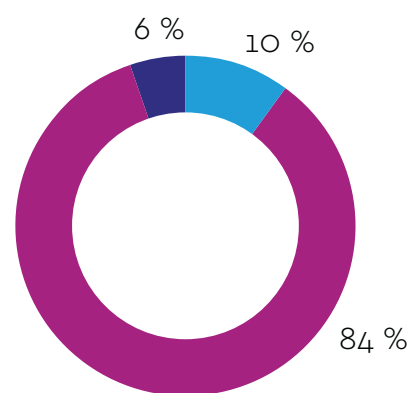


ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΘΕΤΟΥΝ ΣΤΟΧΟΥΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ;



Όχι, εκτός λίγων εξαιρέσεων
Ναι, κάποιες
Ναι, οι περισσότερες

ΠΡΕΠΕΙ Ή ΟΧΙ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΝΑ ΑΥΞΗΣΟΥΝ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥΣ;



Όχι
Ναι
ΔΓ/ΔΑ

Παρά την εκτεταμένη έλλειψη στόχων και δεικτών μέτρησης, οι επιχειρήσεις απάντησαν στην έρευνα ότι, από το εξωτερικό τους περιβάλλον, θεωρούνται ως εργοδότες που προωθούν ενεργά την ισότητα με το αξιοζήλευτα υψηλό ποσοστό του 94% («σίγουρα ναι» 49%, «μάλλον ναι» 54%).



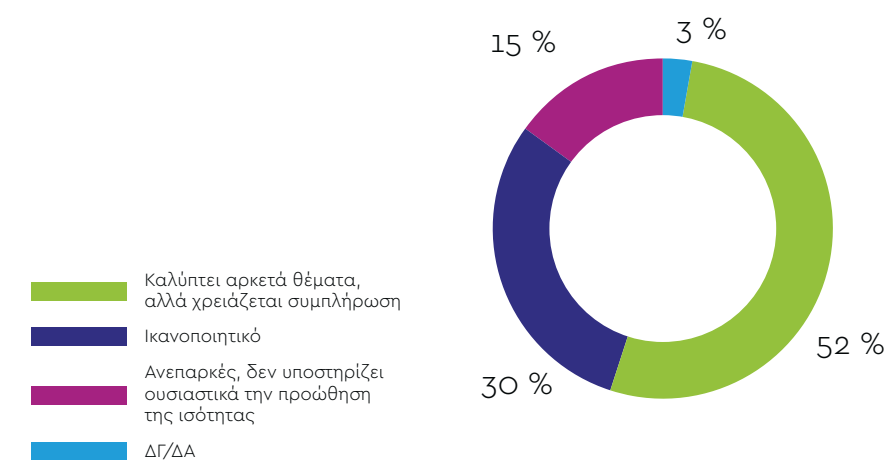
Οι πεποιθήσεις των επιχειρήσεων



Αξιολόγηση του θεσμικού πλαισίου για την προώθηση της ισότητας των φύλων

Περισσότερο από το 80% των επιχειρήσεων θεωρεί ότι το θεσμικό πλαίσιο είναι σχετικά πλήρες: το 52% θεωρεί ότι καλύπτει αρκετά θέματα, αλλά χρειάζεται συμπλήρωση, ενώ το 30% το χαρακτηρίζει ως ικανοποιητικό. Αντίθετα, μόνο το 15% των επιχειρήσεων αξιολογεί το θεσμικό πλαίσιο ως ανεπαρκές.

ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΝΩΜΗ ΣΑΣ, ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΝΑΙ...;



Από τις επιχειρήσεις που αξιολογούν το θεσμικό πλαίσιο ως ανεπαρκές, οι περισσότερες είναι επιχειρήσεις με λιγότερο από 50 άτομα προσωπικό, δραστηριοποιούνται στο Εμπόριο ή εδρεύουν στη Μακεδονία/ Θράκη.



Τρόποι περαιτέρω ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών

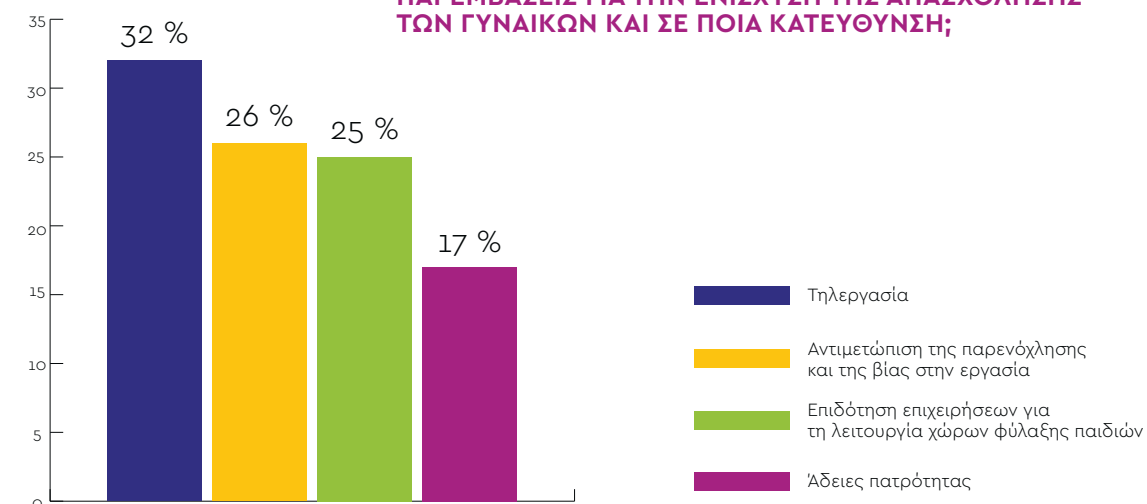
Ανεξάρτητα από τις προβλέψεις του θεσμικού πλαισίου, οι επιχειρήσεις εκτιμούν ως τους τρεις αποτελεσματικότερους τρόπους για την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, τις δράσεις ενημέρωσης των επιχειρήσεων για το πώς διασφαλίζεται η ισότητα των φύλων στην εργασία (86%), την οικονομική ενίσχυση για τις επιχειρήσεις που αποδεδειγμένα επιτυγχάνουν την ισότητα των φύλων (83%) και την ενημέρωση μαθητριών/φοιτητριών για την τυπική και τεχνική εκπαίδευση για την εξάλειψη στερεοτύπων (81%).

Η έρευνα του κοινού ανέδειξε ως αποτελεσματικότερα μέτρα, τα επιπλέον στοχευμένα οικονομικά μέτρα υποστήριξης γυναικών (78%), την ενημέρωση μαθητριών για την εξάλειψη στερεοτύπων (75%), και τις δράσεις ενημέρωσης εργαζομένων (74%).

Ανάγκες νομοθετικής παρέμβασης για ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών

Στο ερώτημα ποιες πρόσθετες νομοθετικές παρεμβάσεις θα μπορούσαν να υιοθετηθούν, παρά την ύπαρξη σχετικών προβλέψεων, περίπου μία στις τρεις επιχειρήσεις (32%) προκρίνει την τηλεργασία, περίπου μία στις τέσσερις την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία (26%), καθώς και την επιδότηση επιχειρήσεων για τη λειτουργία χώρων φύλαξης παιδιών (25%). Το 17% των επιχειρήσεων θεωρεί ότι στην ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών θα συμβάλει και η διεύρυνση των αδειών πατρότητας.

ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΣΕ ΠΟΙΑ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ;



Το επιχειρηματικό μέγεθος φαίνεται να επηρεάζει την ιεράρχηση των πρόσθετων νομοθετικών παρεμβάσεων. Έτσι, διαπιστώνουμε ότι η τηλεργασία που έχει μεγαλύτερο εύρος εφαρμογής προκρίνεται από τις μεγάλες επιχειρήσεις, σε ποσοστό 49% έναντι 27% των μικρότερων.

Πρόσθετη νομοθεσία για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία προτείνεται από το 57% των μεγάλων επιχειρήσεων, έναντι του 47% των μεσαίων, ενώ η επιδότηση για τη λειτουργία χώρων φύλαξης στις εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων προτιμάται λίγο περισσότερο από τις μεσαίες επιχειρήσεις με 61% έναντι 58% των μεγάλων. Τέλος, οι άδειες πατρότητας, ενώ έχουν θεσπιστεί, προτείνονται ως τέταρτο στη σειρά πρόσθετο νομοθετικό μέτρο από το ένα τρίτο (33%) των μεγάλων επιχειρήσεων και το 23% των μεσαίων.

ΙΕΡΑΡΧΗΣΗ ΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

	ΜΕΓΑΛΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	ΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
Επιδότηση επιχειρήσεων για τη λειτουργία χώρων φύλαξης παιδιών στις εγκαταστάσεις τους	58%	61%
Αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία	57%	47%
Τηλεργασία	49%	27%
Άδειες πατρότητας	33%	23%

Μισθολογική διαφάνεια

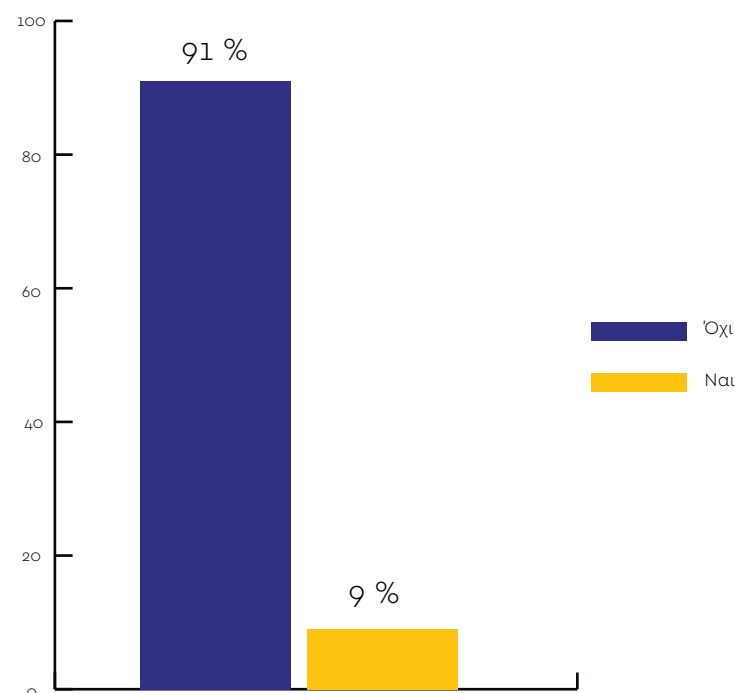
Στις 24 Απριλίου 2023 εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο η Οδηγία με τους νέους κανόνες για τη μισθολογική διαφάνεια, με σκοπό την ενίσχυση της εφαρμογής ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας και απώτερο στόχο την εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων και τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στην ΕΕ.

Η οδηγία υποχρεώνει τις επιχειρήσεις να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τους μισθούς και να λαμβάνουν μέτρα εάν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων υπερβαίνει το 5%, ενώ περιλαμβάνει και διατάξεις σχετικά με αποζημιώσεις, κυρώσεις και πρόστιμα για εργοδότες που παραβαίνουν τους κανόνες.

Αν και τα σχετικά ζητήματα της μισθολογικής διαφάνειας αναμένεται να ενσωματωθούν στο εθνικό δίκαιο σε τρία χρόνια, το **έλλειμμα ενημέρωσης των επιχειρήσεων αντανακλάται αποκαλυπτικά από το 91% που δηλώνει άγνοια για την ευρωπαϊκή οδηγία και την επερχόμενη εθνική νομοθεσία.**



ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ ΤΗ ΝΕΑ ΟΔΗΓΙΑ ΤΗΣ ΕΕ ΓΙΑ ΤΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ;



Ωστόσο, το 46% των επιχειρήσεων με περισσότερους από 250 εργαζόμενους και το 37% των μεσαίων θεωρούν ότι είναι αρκετά εξοικειωμένες με τα υφιστάμενα ζητήματα μισθολογικής διαφάνειας.

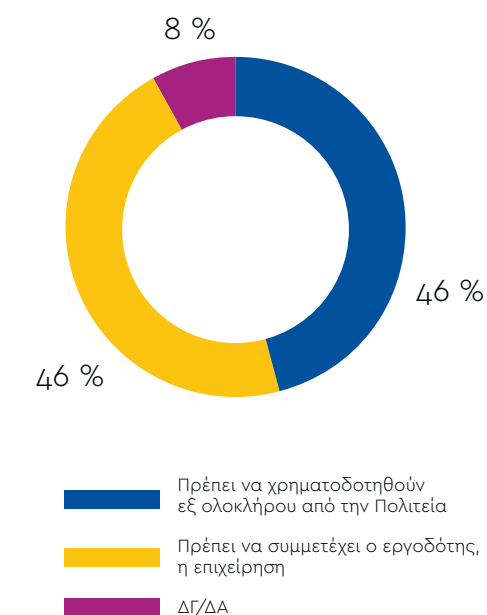
Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις διαθέτουν οργανωτικές δυνατότητες που τους επιτρέπουν να διαχειρίζονται πιο έγκαιρα από τις μικρές τις επερχόμενες αλλαγές.

Χρηματοδότηση για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών

Η υλοποίηση οποιωνδήποτε δράσεων για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών προϋποθέτει την ανάλογη χρηματοδότηση.

Από την έρευνα, προκύπτει η πολύ ενθαρρυντική πρόθεση των επιχειρήσεων σε ποσοστό 46% να συγχρηματοδοτήσουν τα αναγκαία μέτρα. Το ίδιο, όμως, ποσοστό εκτιμά ότι η χρηματοδότηση είναι ευθύνη της Πολιτείας.

ΠΟΙΟΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΕΙ ΤΑ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ;



Το κοινό από πλευράς του απάντησε ότι τα μέτρα πρέπει να χρηματοδοτηθούν από την ίδια την Πολιτεία κατά κύριο λόγο σε ποσοστό 53%, ενώ σχεδόν 1 στους 3 αναφέρει ότι κύριος χρηματοδότης πρέπει να είναι οι επιχειρήσεις. Από όσους απάντησαν ότι κύριος χρηματοδότης πρέπει να είναι η Πολιτεία, η πλειοψηφία ήταν γυναίκες (59%), γεγονός που αναδεικνύει την επιθυμία των γυναικών για ακόμη μεγαλύτερη εμπλοκή της Πολιτείας.

Επιχείρηση Ισότητα:

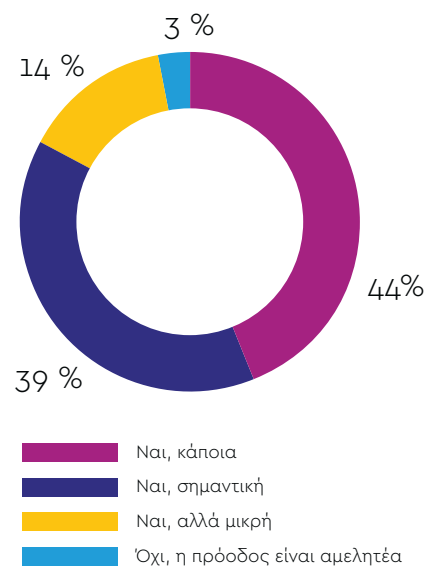
Μια έρευνα του ΣΕΒ για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα

Πρόοδος προς την ισότητα των φύλων

Σχετικά με την πρόοδο που έχει συντελεστεί τα τελευταία χρόνια στην έμφυλη ισότητα στον κόσμο της εργασίας, η επιχειρηματική κοινότητα αναγνωρίζει στη συντριπτική της πλειοψηφία του 97%, αν και με διαβαθμίσεις στην ένταση της πεποίθησης (44% κάποια, 39% σημαντική), ότι έχει υπάρξει πρόοδος στην έμφυλη ισότητα στις επιχειρήσεις συγκριτικά με το παρελθόν.

Το 14% των επιχειρήσεων την αντιλαμβάνεται ως περιορισμένη, ενώ μόνο το εναπομένον 3% θεωρεί ότι δεν έχει υπάρξει κάποια πρόοδος.

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ, ΠΑΡΑΤΗΡΕΙΤΕ ΝΑ ΕΧΕΙ ΣΗΜΕΙΩΘΕΙ ΠΡΟΟΔΟΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ;



Σχετικά με την αντίληψη της κοινωνίας για την πρόοδο στην έμφυλη ισότητα στις επιχειρήσεις, το 36% πιστεύει ότι η πρόοδος είναι σημαντική, το 44% ότι έχει υπάρξει απλώς κάποια πρόοδος και το 20% ότι είναι μικρή ή και αμελητέα. Παρατηρείται, όμως, σημαντική απόκλιση στον βαθμό που πιστεύουν οι γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες που απάντησαν ότι υπάρχει σχετική πρόοδος.

Σε ποσοστό 48%, οι άντρες θεωρούν ότι έχει υπάρξει σημαντική πρόοδος, ενώ οι γυναίκες είναι σημαντικά πιο συγκρατημένες στη σχετική αναγνώριση της πρόόδου, με ποσοστό 24%.

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ, ΠΑΡΑΤΗΡΕΙΤΕ ΝΑ ΕΧΕΙ ΣΗΜΕΙΩΘΕΙ ΠΡΟΟΔΟΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ;

Το βλέμμα της κοινωνίας



Η διαφοροποίηση αυτή ερμηνεύεται ίσως από την επόμενη ερώτηση στο κοινό για το εάν έχουν υποπέσει στην αντίληψή του περιστατικά έμφυλων διακρίσεων στον χώρο της εργασίας. Από τις απαντήσεις είναι εμφανές ότι οι γυναίκες έχουν αντιληφθεί σχετικά περιστατικά σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες. Αν και στο σύνολο του κοινού, το 38% των ερωτώμενων απάντησαν ότι δεν έχουν υποπέσει στην αντίληψή τους περιστατικά διακρίσεων, οι άντρες ήταν εμφανώς πιο αρνητικοί σε σχετικά συμβάντα: το 48% δεν έχει αντιληφθεί ούτε διακρίσεις, ενώ οι γυναίκες απάντησαν το ίδιο σε ποσοστό 29%. Έντονη διαφοροποίηση ανάλογα με το φύλο του ερωτώμενου υπήρχε ξανά στην αντίληψη συμβάντων έμφυλων διακρίσεων για αυτούς που φέρονται να έχουν αντιληφθεί έμφυλες διακρίσεις αρκετές φορές. Σχεδόν σε διπλάσιο ποσοστό 32%, οι γυναίκες ερωτώμενες απάντησαν ότι έχουν αντιληφθεί αρκετές φορές έμφυλες διακρίσεις, ενώ οι άντρες που απάντησαν το ίδιο κυμαίνονταν σε ποσοστό 17%.

ΕΧΟΥΝ ΥΠΟΠΕΣΕΙ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΣΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΕΜΦΥΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;

Το βλέμμα της κοινωνίας

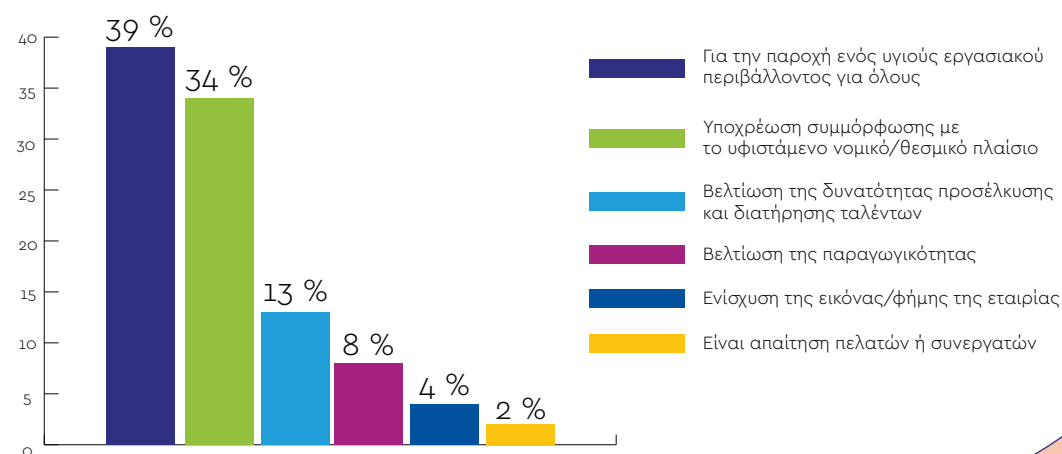


Σύμφωνα με το Gender Equality Index (2022) που αφορά την Εργασία στην Ελλάδα, η χώρα μας βρίσκεται στην προτελευταία θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης με επίδοση **65,6**, έναντι μ.ο. της Ευρώπης **71,7** και καλύτερη επίδοση αυτή της Σουηδίας με **83**.

Αντιμέτωπιση της παρενόχλησης και βίας

Το πρόβλημα της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία απασχολεί έντονα τις επιχειρήσεις ιδίως μετά την ψήφιση του ν. 4808/21. Στο ερώτημα για τους λόγους που εφαρμόζουν σχετικές πολιτικές, **το 39% των επιχειρήσεων απάντησε ότι εφαρμόζουν πολιτικές κατά της παρενόχλησης και βίας με σκοπό να παρέχουν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον σε όλους, ενώ το 34% είπε ότι κίνητρό τους είναι απλώς η συμμόρφωση με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο.** Το 13% απάντησε ως λόγους εφαρμογής των πολιτικών κατά της παρενόχλησης και βίας τη βελτίωση της δυνατότητας προσέλκυσης και διατήρησης ταλέντων, το 8% τη βελτίωση της παραγωγικότητας, το 4% την ενίσχυση της εικόνας φήμης εταιρείας και μόλις 2% ανέφερε ότι είναι απαίτηση πελατών ή συνεργατών.

ΠΟΙΟΙ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΟΙ ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΑΣ ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΒΙΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;



Σημαντική διαφοροποίηση στις απαντήσεις αναφορικά με την παρενόχληση και βία στον χώρο εργασίας, υπήρχε στην υποχρέωση συμμόρφωσης με το υφιστάμενο νομικό θεσμικό πλαίσιο. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις, σε μεγαλύτερο ποσοστό (59%), το ανέφεραν ως αιτία, ενώ οι μεσαίες επιχειρήσεις για τον ίδιο λόγο ήταν λιγότερες (47%).

Ειδικότερα, για περιστατικά βίας ή παρενόχλησης που έχουν αντιμετωπίσει/διαχειριστεί έως σήμερα, το 15% των επιχειρήσεων απάντησε πως έχουν συμβεί. Τα καταγεγραμμένα περιστατικά εμφανίζονται σε διπλάσιο ποσοστό (24%) στις επιχειρήσεις με περισσότερα από 250 άτομα, έναντι των πολύ μικρών που έχουν ποσοστό 12%, κάτι που αντανακλά ενδεχομένως και τον βαθμό οργάνωσής τους για την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών.

Στην ετήσια έκθεση της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2022, αναφέρθηκαν 137 περιστατικά βίας και παρενόχλησης, εκ των οποίων τα 14 εμπεριείχαν σεξουαλική παρενόχληση. Οι καταγγέλλοντες αφορούσαν σε **98** γυναίκες και **61** άντρες, ενώ σε **60%** καταγγελλόμενο εργοδότη ή νόμιμο εκπρόσωπο και σε **40%** τρίτο πρόσωπο. Αντίστοιχα στην Ειδική Έκθεση 2023 (περίοδος αναφοράς 2011-2022) του Συνήγορου του Πολίτη εξετάστηκαν **253** περιπτώσεις εκ των οποίων οι **196** αφορούν σεξουαλική παρενόχληση με τη συντριπτική πλειονότητα να αφορά γυναίκες θύματα.



ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

www.sev.org.gr

E. info@sev.org.gr

T. 211 5006 135

 SEVfacts

 ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

 SEV_Fed

 SEVFed

