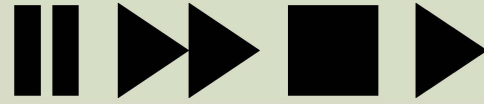


Οι 4 προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ηγέτιδες
γυναίκες στο χώρο εργασίας...
και πώς μπορούν να τις υπερβούν!

Ασυνείδητες προκαταλήψεις
Ασαφείς προσδοκίες
Άνισες αμοιβές
Σεξουαλική ή σεξιστική παρενόχληση

Μαρία Παπαθανασίου - Αρώνες

Founder & Managing Director Outstand Communications



Ασυνείδητες προκαταλήψεις

Τι είναι →

Οι ασυνείδητες προκαταλήψεις είναι βαθιά ριζωμένες αντιλήψεις στο μυαλό ανδρών αλλά και γυναικών. Μπορεί να υπάρχουν τόσο σε μια μικρή επιχείρηση, όσο και σε μια πολυεθνική εταιρεία ή σε μια τράπεζα λ.χ.

4 Παραδείγματα ασυνείδητων προκαταλήψεων

Μια ηγέτιδα γυναίκα πρέπει να ντύνεται σαν Φράου Χέλγκα ή να είναι και λίγο bitch.

1

Μια ηγέτιδα γυναίκα έχει παραπάνω νεύρα κάποιες συγκεκριμένες μέρες του μήνα.

2

Μια ηγέτιδα γυναίκα δεν γνωρίζει πολύ καλά μαθηματικά και δεν τα πάει καλά με τα νούμερα.

3

Μια ηγέτιδα γυναίκα είναι πιο συναισθηματική (άρα και πιο ευάλωτη) σε σχέση με έναν άνδρα.

4

Ασυνείδητες προκαταλήψεις



Ο κίνδυνος

Αυτές οι αντιλήψεις μπορεί να αποδειχθούν εξαιρετικά επιζήμιες στην αναρρίχηση γυναικών στην ηγεσία, δεινώνοντας μια προβληματική κατάσταση.

Πώς τις αντιμετωπίζουμε:

Ρίχνουμε μια προσεκτική ματιά στο πώς λειτουργεί ένας χώρος εργασίας και στη συνέχεια εφαρμόζουμε εκπαίδευση κατά των προκαταλήψεων, αλλά και κατά των διακρίσεων που αυτές γεννούν.

2 Σημεία - κλειδιά

Η αντιμετώπιση ασυνείδητων προκαταλήψεων στο χώρο εργασίας δεν είναι εύκολη. Χρειάζεται πολλή και συνεχής δουλειά.

Δεν φοβόμαστε να είμαστε τολμηρές και απρόβλεπτες. Ανατρέπουμε τους κανόνες που ευνοούν τις προκαταλήψεις, ούσες ο εαυτός μας και όχι το αντίγραφο ενός άνδρα μάνατζερ.

Ασαφείς προσδοκίες

Τι είναι →

Οι ηγέτιδες αισθάνονται συχνά ότι έρχονται αντιμέτωπες με μεγαλύτερες ή μικρότερες προσδοκίες από τους άλλους, σε σχέση με τους άνδρες ομολόγους τους. Ότι δηλαδή ή δεν είναι αρκετά ικανές για τη θέση που έχουν καταλάβει ή ότι θα έπρεπε να αποδώσουν περισσότερα εφόσον έχουν μια υψηλόβαθμη θέση. Αυτές οι προσδοκίες είναι διαφορούμενες, ρευστές, παράξενες.

4 Παραδείγματα ασαφών προσδοκιών

Μια γυναίκα μπορεί να ηγηθεί μόνο σε κάποιους επιχειρηματικούς τομείς (π.χ. Ομορφιά, Μόδα, Δημόσιες Σχέσεις) διότι, δήθεν, έχει soft skills.

1

Μια γυναίκα δεν μπορεί να ηγηθεί ενός εργοστασίου ή μιας τεχνικής εταιρείας.

2

Μια ηγέτιδα δεν μπορεί να οδηγήσει στον μετασχηματισμό έναν οργανισμό και να πάρει κρίσιμες αποφάσεις αναδιάρθρωσης.

3

Μεταξύ μιας ηγέτιδας και ενός ηγέτη, ο άνδρας αντιμετωπίζεται πάντοτε πιο σοβαρά από τους άλλους.

4

Ασαφείς προσδοκίες



Ο κίνδυνος

Στην πρώτη δυσκολία ή στην πρώτη κρίση αυτές οι προσδοκίες έρχονται να λειτουργήσουν ως αυτοεκπληρούμενη προφητεία (για κάποιους) και χρησιμεύουν ως δικαιολογία για τη μη επιλογή και προτίμηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις.

Πώς τις αντιμετωπίζουμε:

Διοικούμε ως γυναίκες. Δηλαδή με την απaráμιλλη αντοχή που μας έχει δώσει η φύση, αλλά και με την ενσυναίσθηση για την οποία φημιζόμαστε. Διαχειριζόμαστε τις ανορθόδοξες πιέσεις με σιγουριά, ηρεμία και πλάνο, προσπαθώντας να είμαστε διορατικές. Δεν λυγίζουμε στην πίεση!

2 Σημεία - κλειδιά

Προσλαμβάνουμε περισσότερες γυναίκες και τους δίνουμε την ευκαιρία να δείξουν τις δυνατότητές τους, ώστε να δημιουργηθεί μια κουλτούρα και μια παράδοση κοντά σε αυτό που θέλουμε.

Εφαρμόζουμε ένα ευέλικτο μοντέλο εργασίας, ώστε οι μητέρες εργαζόμενες να συνεχίζουν να στηρίζουν τις οικογένειές τους, χωρίς αυτό να αποβαίνει εις βάρος της καριέρας τους.

Τι είναι →

Το χάσμα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα, για την ίδια (υψηλόβαθμη) θέση εργασίας, πάντοτε κατά της γυναίκας. Αν και μειώνεται, έρευνες αναφέρουν ότι η απόκλιση στο δυτικό κόσμο είναι μεταξύ 8% και 25% για θέσεις C-Suite. Κοινώς, οι γυναίκες πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες ομολόγους τους τις περισσότερες φορές.

4 Παραδείγματα άνισων αμοιβών

Πρόσφατη έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ διαπιστώνει ότι οι γυναίκες στην Ελλάδα λαμβάνουν 16,5% χαμηλότερο μισθό από τους άνδρες για ίση εργασία, ενώ και στην Ε.Ε. εξακολουθούν να αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες, με το μέσο μισθολογικό χάσμα να φθάνει το 13%.

1

Στις ΗΠΑ το ποσοστό απόκλισης των μισθών ανδρών και γυναικών στο top management ξεπερνάει το 15%, ενώ αν συμπεριλάβουμε και το middle management ξεπερνάει το 25%

2

Από την εμπειρία μου και τις γνώσεις μου, οι μισθολογικές ανισότητες είναι πιο έντονες σε επιχειρήσεις που έχουν άνδρες ιδιοκτήτες ή δραστηριοποιούνται σε τομείς που θεωρούνται ανδρικοί.

3

Ο κίνδυνος



Ουσιαστικά, πρόκειται για μια μορφή διάκρισης, η οποία δεν βασίζεται σε κάποιο ερευνητικό δεδομένο, αλλά σε όσα έχουν προαναφερθεί. Οι γυναίκες ceo είναι το ίδιο ικανές και με τους άντρες, όπως επίσης και οι διευθύντριες μάρκετινγκ κ.λπ.

Πώς τις αντιμετωπίζουμε:

Διαπραγματευόμαστε στη βάση των ευθυνών και των καθηκόντων, αφήνουμε έξω από τη συζήτηση οποιεσδήποτε γονικές υποχρεώσεις και τονίζουμε τα πλεονεκτήματα του να ηγείται μια γυναίκα στην επιχείρηση.

2 Σημεία - κλειδιά

Οι επιχειρήσεις πρέπει να πληρώνουν το ίδιο για την ίδια θέση, ανεξαρτήτως του φύλου, κάτι που μπορεί και πρέπει να υποστηριχθεί νομοθετικά ακόμη πιο έντονα.

Οι υποψήφιοι για το ανώτερο και ανώτατο management δεν πρέπει να θεωρούν συγκριτικό τους πλεονέκτημα το ότι αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες. Αυτή η σκέψη δημιουργεί ηττοπάθεια και ουσιαστικά αναπαράγει το κυρίαρχο μοντέλο.

Σεξουαλική ή σεξιστική παρενόχληση

Τι είναι →

Ανεπιθύμητες και άκομψες χειρονομίες, υπονοούμενα, προσβλητικά σχόλια, κινήσεις που επιδιώκουν να δημιουργήσουν σεξουαλική προσοχή ή αγενείς και επίπονες ματιές σε συγκεκριμένα σημεία του σώματος.

Σεξουαλική ή σεξιστική παρενόχληση

4 Παραδείγματα παρενόχλησης

Έτσι όπως έχεις ντυθεί σήμερα δεν μπορώ να συγκεντρωθώ να δουλέψω.

1

Διαχυτικές επαφές και ανεπιθύμητες χειρονομίες όπως χάιδεμα στα μαλλιά ή στην πλάτη.

2

Σεξουαλικός εκβιασμός λόγω κατάχρησης εξουσίας και ύποπτες υποσχέσεις ανέλιξης.

3

Άμεσες ή έμμεσες απειλές για εργασιακά ζητήματα με σεξουαλικό γλωσσικό περιεχόμενο

4

Σεξουαλική ή σεξιστική παρενόχληση



Ο κίνδυνος

Δυστυχώς, πολλές γυναίκες αναγκάζονται να εγκαταλείψουν τις δουλειές τους, να αλλάξουν κλάδο ή να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους για να αντιμετωπίσουν την παρενόχληση. Τέτοιες ενέργειες, όμως, επιβραδύνουν την περαιτέρω εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και τις αναγκάζουν να χάνουν κρίσιμες ευκαιρίες.

Σεξουαλική ή σεξιστική παρενόχληση

Πώς τις αντιμετωπίζουμε:

Αναλαμβάνουμε πρωτοβουλίες εκπαίδευσης κατά της παρενόχλησης και κατά των έμφυλων διακρίσεων στον χώρο εργασίας και ζητάμε από την εταιρεία να μας υποστηρίξει. Εντάσσουμε -τυπικά ή άτυπα- τις σχετικές δράσεις στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

2 Σημεία - κλειδιά

Δηλώνουμε αμέσως την ενόχλησή μας και απαιτούμε να σταματήσει η ανεπιθύμητη συμπεριφορά, χωρίς όμως παρακλήσεις ή δείγματα υποτέλειας.

Δεν αφήνουμε τα περιστατικά να χρονίζονται, δεν τα αγνοούμε και τα καταπολεμούμε εν τη γενέσει τους.

Και να μην ξεχνάμε.
Όπως έχει πει η Σέριλ Σάντμπεργκ,
chief operating officer του Facebook,
**«Η ηγεσία συνδέεται με το να κάνεις τους
άλλους καλύτερους ως αποτέλεσμα της
παρουσίας σου, αλλά και να διασφαλίζεις ότι ο
θετικός αυτός αντίκτυπος θα παραμένει και στην
απουσία σου». Έτσι αντιλαμβάνομαι και
εγώ την ηγεσία ως γυναίκα!**

Σας ευχαριστώ,

Μαρία Παπαθανασίου - Αρώνες

Founder & Managing Director Outstand Communications
