**ΟΜΙΛΙΑ ΙΟΥΛΙΑΣ ΤΣΕΤΗ/ ΒΟΥΛΗ – ΓΕΡΟΥΣΙΑ/ 5 Μαρτίου 2024!**

Αξιότιμοι Βουλευτές

Πρόεδρε,

Αξιότιμες κυρίες και κύριοι,

Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω θερμά για την πρόσκληση στη συνεδρίαση της Επιτροπής για την επένδυση στη Γυναικεία Ηγεσία σ’ αυτόν τον εμβληματικό και ιστορικό χώρο.

Η ισότιμη εκπροσώπηση των δύο βιολογικών φύλων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και κυρίως σε ανώτερες και ανώτατες θέσεις υπογραμμίζει κάτι πολύ μεγαλύτερο από τις ίσες ευκαιρίες των γυναικών στην εργασία. Αποτελεί πρωτίστως αλλαγή κουλτούρας και οικοδομεί μία συμπεριφορά που αναδεικνύει τις ικανότητες και τις δεξιότητες χωρίς αποκλεισμούς, δημιουργώντας δεξαμενές ταλέντου ισότιμα από άντρες και γυναίκες, σεβόμενοι την εκάστοτε προσωπικότητα ξεχωριστά.

Έχουν περάσει μόνο 72 χρόνια από το δικαίωμα των γυναικών να ψηφίζουν και ταυτόχρονα και παράλληλα σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του ΣΕΒ για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις είδαμε ότι περισσότερες από το 50% των επιχειρήσεων έχουν γυναίκες επικεφαλής σε λιγότερο από το 1/3 των διευθύνσεών τους.

Κυρίες και κύριοι, η πραγματική ισότητα στη χώρα, θα έρθει μόνο όταν πάψουμε να γιορτάζουμε τις ημέρες αυτές, ως κάτι ξεχωριστό- διότι οι γυναίκες δεν αποτελούν πλέον προστατευόμενο είδος- και επιτέλους να αντιμετωπίσουμε όλους τους ανθρώπους απόλυτα ισότιμα, με βάση την αξία και το έργο τους.

Μια επιχείρηση, ένας δημόσιος οργανισμός και μία κοινωνία μπορεί να προοδεύσει μόνο, όταν ενστερνίζεται την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη όχι απλά ως υποχρέωση, αλλά ως βασικό συστατικό και αγαθό δημιουργικότητας και ισότιμης αντιμετώπισης των φύλων, βάση της αξίας, της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων τους.

Μέσα από τους πολλαπλούς μου εργασιακούς και θεσμικούς ρόλους, εκτιμώ, ότι μπορώ να εντοπίσω το χάσμα τις ισότητας των φύλων σε κάθε του έκφανση και το συμπέρασμα στο οποίο έχω καταλήξει με βεβαιότητα, είναι ότι η ενσωμάτωση της πλήρους ισότητας στην κουλτούρα όλων των επιχειρήσεων έχει πολλαπλά οφέλη τόσο για τις εταιρείες, όσο και για τους ανθρώπους. Προσφέρει διαφορετικές οπτικές και χρήσιμο υλικό στην καθημερινότητα και στην εργασία, και ευνοεί σημαντικά την παραγωγικότητα.

Όταν μόλις 4 στις 10 επιχειρήσεις επιλέγουν επικεφαλής γυναίκες, όταν η έρευνα του ΣΕΒ ανέδειξε την ανισότητα φύλων και στην εργασία με το 56% των επιχειρήσεων να απασχολούν λιγότερες γυναίκες από τον εθνικό μέσο όρο, με προβληματίζει προσωπικά για τις ρίζες του προβλήματος που θεωρώ ότι είναι τόσο θεσμικές, όσο και νοοτροπίας και ασυνείδητης προκατάληψης (unconscious bias).

Παρόλα αυτά, η Ελλάδα ακολουθεί την Ευρώπη όσον αφορά τις τάσεις της ισότητας των φύλων, ενώ καταγράφονται μερικοί πολύ θετικοί δείκτες. Έχουμε ένα πολύ υψηλό ποσοστό γυναικών αποφοίτων πανεπιστημίου- στην πραγματικότητα έχουμε περισσότερες γυναίκες απόφοιτες πανεπιστημίου από άντρες- και έχουμε μια πολύ ικανοποιητική νομοθεσία, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν μπορεί να βελτιωθεί περαιτέρω.

Όταν καλυτερεύσουμε τους δείκτες αυτούς, όπως ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση, στη δια βίου μάθηση, ενισχύσουμε την έρευνα και τις βιοεπιστήμες με καταρτισμένες επιστήμονες και δώσουμε δίκαιες μισθολογικές αμοιβές, θα μπορούμε να πούμε ότι αρχίζουμε να ανοίγουμε το δρόμο, για ένα πιο ισότιμο εργασιακό και αξιοκρατικό περιβάλλον.

Φυσικά, οι επερχόμενες ευρωπαϊκές Οδηγίες θέτουν συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα για την ενσωμάτωση των προβλέψεων σε ζητήματα ισότητας κυρίως των αμοιβών, ωστόσο στη χώρας μας, οι εργαζόμενες γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές, υποεκπροσωπούνται σε θέσεις ευθύνης και αντιμετωπίζουν ακόμα πληθώρα στερεοτύπων.

Γι’ αυτό χρειάζεται αλλαγή κατ’ αρχάς της νοοτροπίας μας. Να αντιληφθούμε ότι οι γυναίκες μπορούν να βρεθούν σε θέσεις ευθύνης με επιτυχία και να τις αντιμετωπίζουμε ισότιμα ως επαγγελματίες χωρίς να λαμβάνουμε υπ’ όψιν όλους τους άλλους ρόλους που έχουν να διαδραματίσουν στην καθημερινότητα.

Σας το αναφέρω ως Ιδιοκτήτρια 4 φαρμακοβιομηχανιών με 700 και πλέον εργαζομένους. Το τμήμα έρευνας και ανάπτυξης του Ομίλου μας, αποτελείται από 70% γυναίκες και το ποσοστό γυναικών της Ανώτατης Διοίκησης αγγίζει το 65%.

Μπορούμε όμως όλες οι επιχειρήσεις της χώρας να αποδεχθούμε μία υψηλά καταρτισμένη γυναίκα σε υψηλόβαθμη θέση να ηγηθεί χωρίς να την κρίνουμε;

Μπορούμε να ενδυναμώσουμε και να κατευθύνουμε τις γυναίκες να ασχοληθούν με την επιστημονική έρευνα; Διότι εν έτη 2024 δε θα έπρεπε οι ποσοστώσεις της γυναικείας εκπροσώπησης να μας απασχολούν, θα έπρεπε να είχαν ήδη λυθεί αυτά τα ζητήματα.

Επίκεντρο τόσο των επιχειρήσεων, όσο και της κοινωνίας, θα έπρεπε να ήταν η συνεχής ανάδειξη της προσωπικότητας, της μοναδικότητας και των δεξιοτήτων του κάθε ανθρώπου ανεξαρτήτως φύλου.

Τα στερεότυπα όμως και οι διακρίσεις έχουν εμφιλοχωρήσει απόλυτα στο εσωτερικό πολλών επιχειρήσεων και στο πεδίο αυτό, θα πρέπει να δοθεί μία ουσιαστική μάχη. Το ερώτημα που πρέπει να θέσουμε κυρίως απέναντι στον εαυτό μας, είναι: «Μπορούμε πραγματικά να μειώσουμε τα στερεότυπα σε κάποιους χώρους εργασίας;» Θα σας απαντήσω, ΝΑΙ, ΜΠΟΡΟΥΜΕ!

Να σας θυμίσω κλείνοντας, ότι ο ΓΓ του ΟΗΕ, στην Παγκόσμια Ημέρα των Γυναικών του 2023, ανέφερε πώς η ισότητα ανδρών - γυναικών γίνεται ολοένα και πιο μακρινός στόχος, εκτιμώντας, ότι στην καλύτερη περίπτωση θα επιτευχθεί «σε 300 χρόνια».

Είναι στο χέρι μας, να μην βγει αληθινή αυτή η ρήση, αλλά να αντιμετωπίσουμε την ισότητα των φύλων, ιδίως σε υψηλόβαθμες θέσεις ως βασική αξία και ως ανθρώπινο δικαίωμα. Είναι στο χέρι μας και στον καθημερινό μας αγώνα, να καταργήσουμε και οφείλουμε να καταργήσουμε τις διακρίσεις!

*Σας ευχαριστώ πολύ!*