

Καταργήστε τα στερεότυπα των φύλων, δώστε μια ευκαιρία στο ταλέντο

Εγχειρίδιο για Συμβούλους
ΜμΕ και Διευθυντές
Ανθρώπινων Πόρων



Προετοιμασμένο από το Διεθνές Εκπαιδευτικό Κέντρο του Ι.Λ.Ο. σε συνεργασία με την Ένωση των Ευρωπαϊκών Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων (ΕΥΡΩΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ) στο πλαίσιο της σύμβασης «Αφυπνίζοντας την επίγνωση των εταιριών για την καταπολέμηση των στερεοτύπων σχετικά με τα φύλα» που ανατέθηκε από τη Γενική Διεύθυνση για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και τις Ίσες Ευκαιρίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.



Καταργήστε τα στερεότυπα των φύλων, δώστε μια ευκαιρία στο ταλέντο

Εγχειρίδιο για Συμβούλους ΜμΕ και Διευθυντές Ανθρωπίνων Πόρων



Προετοιμασμένο από το Διεθνές Εκπαιδευτικό Κέντρο του I.L.O. σε συνεργασία με την Ένωση των Ευρωπαϊκών Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων (ΕΥΡΩΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ) στο πλαίσιο της σύμβασης «Αφυπνίζοντας την επίγνωση των εταιριών για την καταπολέμηση των στερεοτύπων σχετικά με τα φύλα» που ανατέθηκε από τη Γενική Διεύθυνση για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και τις Ίσες Ευκαιρίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.



Η παρούσα έκδοση υποστηρίζεται στο πλαίσιο του προγράμματος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη (2007-2013). Η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διαχειρίζεται το πρόγραμμα αυτό, το οποίο θεσπίστηκε με σκοπό να υποστηρίξει οικονομικά την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση και τις κοινωνικές υποθέσεις, όπως ορίζεται στην κοινωνική ατζέντα, και να συμβάλει έτσι στην υλοποίηση των στόχων της στρατηγικής της Λισαβόνας στους τομείς αυτούς.

Το επταετές πρόγραμμα απευθύνεται σε όλους τους φορείς που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη κατάλληλης και αποτελεσματικής νομοθεσίας και πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα, στην ΕΕ των 27, τις χώρες ΕΖΕΣ-ΕΟΧ και τις υποψήφιες και τις δυνάμει υποψήφιες χώρες για προσχώρηση στην ΕΕ.

Αποστολή του προγράμματος PROGRESS είναι η ενίσχυση της συμβολής της ΕΕ στην υποστήριξη των δεσμεύσεων που αναλαμβάνουν και των προσπαθειών που καταβάλλουν τα κράτη μέλη για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας και για την οικοδόμηση μιας κοινωνίας με μεγαλύτερη συνοχή. Για το σκοπό αυτό, το πρόγραμμα PROGRESS θα συμβάλει:

- (1) στην παροχή αναλύσεων και συμβουλών πολιτικής στους τομείς που καλύπτει το πρόγραμμα PROGRESS·
- (2) στην παρακολούθηση και την υποβολή εκθέσεων σχετικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας και των πολιτικών της ΕΕ στους τομείς που καλύπτει το πρόγραμμα·
- (3) στην προώθηση της μεταφοράς πολιτικών, γνώσεων και υποστήριξης μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά τους στόχους και τις προτεραιότητες της ΕΕ· και
- (4) στην προώθηση των απόψεων των φορέων και της κοινωνίας γενικότερα.

Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

Η έκδοση αυτή έχει ανατεθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στα πλαίσια της σύμβασης «Αφυπνίζοντας την επίγνωση των εταιριών για την καταπολέμηση των στερεοτύπων σχετικά με τα φύλα» υπό τη διεύθυνση του Διεθνούς Εκπαιδευτικού Κέντρου του Διεθνούς Οργανισμού Απασχόλησης (ITC-ILO) σε συνεργασία με την Ένωση των Ευρωπαϊκών Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων (ΕΥΡΩΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ).

Το περιεχόμενο αυτής της έκδοσης δεν αντανάκλα απαραίτητα τη θέση ή την άποψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Ούτε η Επιτροπή ούτε κανένα πρόσωπο που ενεργεί αυτόβουλα δε φέρει ευθύνη για την πιθανή χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν την έκδοση. © European Communities, 2008

ISBN 978-92-9049-476-8

© Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 2008

Η αναπαραγωγή επιτρέπεται υπό τον όρο ότι η πηγή είναι εγκεκριμένη.

Πίνακας περιεχομένων

ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ ΑΥΤΟΥ ΤΟΥ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟΥ	1
ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΡΩΤΗ. ΘΙΓΟΝΤΑΣ ΤΑ ΕΠΙΜΑΧΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ	2
Κεφάλαιο 1. Δώστε στο ταλέντο μια ευκαιρία: Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας των δύο φύλων στις επιχειρήσεις.....	2
1.1 Γενική επισκόπηση.....	2
1.2 Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας των δυο φύλων στις επιχειρήσεις	3
1.2.1 Το φύλο είναι θέμα των επιχειρήσεων, όχι θέμα των γυναικών.	3
1.2.2 Έξι εξαιρετικοί λόγοι για περισσότερη ισότητα των φύλων στις επιχειρήσεις.	4
1.3 Επιχειρήσεις: Ζητήματα που αφορούν το φύλο.....	9
1.3.1 «Η παρουσία γυναικών σε υψηλή βαθμίδα στελεχών συσχετίζεται με υψηλά κέρδη» (Adler, 1998)	9
1.3.2 «Το συμπέρασμα: Συνδέοντας την εταιρική απόδοση με τη διαφορετικότητα των φύλων» (Καταλύτης, 2004).	11
1.3.3 «Γυναικείο Ζήτημα» (McKinsey, 2007).....	13
Κεφάλαιο 2. Έχουν τα επαγγέλματα φύλο;.....	15
2.1 Γενική επισκόπηση.....	15
2.2 Η σημερινή κατάσταση	15
2.3 Οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός της αγοράς εργασίας και τα «μετα-στερεότυπα».	18
2.4 Η αποδόμηση των στερεοτύπων	20
2.4.1 Φυσικές διαφορές»	21
2.4.2 «Οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικές αρμοδιότητες και ικανότητες».	22
2.4.3 «Οι άνδρες είναι γεννημένοι ηγέτες»	25
2.4.4 «Οι γυναίκες έχουν χρονικούς περιορισμούς και μειωμένη κινητικότητα».	27
Κεφάλαιο 3. Οι Κανόνες του παιχνιδιού.....	29
3.1 Γενική επισκόπηση.....	29
3.2 Οι αξίες της Ε.Ε. στην παγκοσμιοποιημένη αγορά.....	29
3.2.1 Η ισότητα των φύλων, ως στοιχείο Ευρωπαϊκού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. ...	29
3.2.2 Οι ΜμΕ στο κέντρο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας	33
3.3 Η Ε.Ε. και οι αρχές της ισότητας των φύλων.....	34
3.3.1 Ο Χάρτης πορείας της Ε.Ε. για την ισότητα γυναικών και ανδρών.....	35
3.3.2 Οι κοινωνικοί εταίροι της Ε.Ε. «Πλαίσιο δράσεων για την Ισότητα των Φύλων (2005-2010)».....	38
3.3.3 Η νομοθεσία της Ε.Ε. για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών	38
3.4 Η διεθνής διάσταση	39
3.4.1 Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW).....	40
3.4.2 Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου.....	40
3.4.3 Οι Αναπτυξιακοί Στόχοι της Χιλιετίας.....	40

- 3.4.4 Η Ατζέντα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (:International Labor Organisation στο εξής I.L.O.) για την Αξιοπρεπή Εργασία για Γυναίκες και Άντρες41

Κεφάλαιο 4. Αναπτύσσοντας την ισότητα των δυο φύλων στο επιχειρηματικό μοντέλο43

- 4.1 Γενική επισκόπηση43
- 4.2 χέδια Δράσης για την ισότητα των δυο φύλων44
- 4.2.1 Επινοώντας ένα επιτυχημένο Σχέδιο Δράσης για την ισότητα των φύλων44
- 4.2.2 Εκπαίδευση και καλύτερη ενημέρωση, για να παίξει ο καθένας τον ρόλο που του αρμόζει46
- 4.2.3 Σαφής Πολιτική Ισότητας των Φύλων46
- 4.3 Μέτρα του Σχεδίου Δράσης – Συγκεκριμένα βήματα47
- 4.3.1 Πρόσληψη και επιλογή του κατάλληλου ατόμου για τη δουλειά47
- 4.3.2 Εσωτερική πρόσληψη – Προαγωγή50
- 4.3.3 Εκπαίδευση και ανάπτυξη51
- 4.3.4 Αξιολόγηση και κατάταξη εργασίας. Ίση αμοιβή51
- 4.3.5 Θετική Δράση52
- 4.3.6 Εξισορρόπηση εργασίας - ιδιωτικής ζωής – οφέλη ζωής, εργασιακά οφέλη!53
- 4.3.7 Συμπεράσματα54
- 4.4 Αναφορές πρωτοβουλιών που παρέχουν εργαλεία για σχέδια ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις54

ΕΝΟΤΗΤΑ ΔΕΥΤΕΡΗ. ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥΣ.....56

Κεφάλαιο 1. Γενική επισκόπηση εργαστηρίου57

- 1.1 Επιχειρηματολογία57
- 1.2 Στόχος του εργαστηρίου58
- 1.3 Προφίλ των ομάδων-στόχων και κριτήρια58
- 1.4 Προσβασιμότητα59
- 1.5 Εκπαιδευτική προσέγγιση59
- 1.6 Περιεχόμενα60
- 1.7 Αξιολόγηση και έλεγχος λειτουργίας61

Κεφάλαιο 2: Παράδοση εργαστηρίου.....62

- 2.1 Μεθοδολογικό σημείωμα62
- 2.2 Παράδοση των Εκπαιδευτικών Ενοτήτων: Περιεχόμενα και Δομή62
- Παράδοση της ενότητας 1: Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας των δύο φύλων στις επιχειρήσεις65
- Παράδοση Ενότητας 2: Τα επαγγέλματα έχουν φύλο;69
- Παράδοση Ενότητας 3: Οι κανόνες του παιχνιδιού75
- Παράδοση της Ενότητας 4.: Αναπτύσσοντας την ισότητα των φύλων στο επιχειρηματικό μοντέλο77
- Παράδοση της Ενότητας 5: Ισότητα των δυο φύλων. Εντάξτε τη στο εργασιακό σας σχέδιο ...83

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....85

ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ ΑΥΤΟΥ ΤΟΥ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟΥ

Το εγχειρίδιο αυτό απευθύνεται σε εκπαιδευτές και συμβούλους, σε διευθυντές ανθρωπίνων πόρων και γενικά σε όλους εκείνους που εργάζονται για τη βελτίωση της ποιότητας και της ανταγωνιστικότητας μέσα στις ΜμΕ.

Παρέχει πληροφόρηση και πρακτική καθοδήγηση σχετικά με το πώς οι ΜμΕ μπορούν να αποκομίσουν τα οφέλη που απορρέουν από την υπέρβαση των στερεοτύπων του φύλου, τη βελτιστοποίηση των πρακτικών διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων και την αξιοποίηση των συνολικών δυνατοτήτων όλων των εργαζομένων τους, γυναικών και ανδρών.

Τα περιεχόμενά του μπορούν να χρησιμοποιηθούν με ποικίλους τρόπους: Για να δημιουργήσουν ένα εργαστήριο, με στόχο την αφύπνιση της συνείδησης, για να εμπλουτίσουν και να συμπληρώσουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα για τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων και την οργάνωση των επιχειρήσεων και για να δώσουν πρακτικές ιδέες σχετικά με το πώς μια μικρή και μεσαία επιχείρηση μπορεί να αναλάβει δράσεις που αφορούν την ισότητα των δύο φύλων και να εξορθολογήσουν τα συστήματα οργάνωσης της εργασίας.

Η Ενότητα 1, Θίγοντας τα επίμαχα ζητήματα διαιρείται σε 4 Κεφάλαια και συγκεντρώνει επιχειρήματα, στοιχεία, συμβουλές και παραδείγματα καλών πρακτικών.

Η Ενότητα 2 αποτελεί ένα εγχειρίδιο και παρέχει καθοδήγηση σχετικά με το πώς να χρησιμοποιείται η πληροφόρηση που παρέχεται για τη λειτουργία εκπαιδευτικών και συμβουλευτικών συνεδριών ή για την υιοθέτηση πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Το εγχειρίδιο αυτό δημιουργήθηκε στο πλαίσιο της Σύμβασης με τίτλο «Αφυπνίζοντας την επίγνωση των εταιριών σχετικά με τα στερεότυπα του φύλου» που ανατέθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο Διεθνές Κέντρο Εκπαίδευσης του Διεθνούς Κέντρου Εργασίας (ITC-I.L.O.) σε συνεργασία με την Ένωση των Ευρωπαϊκών Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων (ΕΥΡΩΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ).

Περαιτέρω πληροφορίες και πηγές σε 14 επίσημες γλώσσες της Ε.Ε. είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα «www.businessadgender.eu».¹

¹ Οι χώρες που συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν τη δράση είναι οι: Βουλγαρία, Δημοκρατία της Τσεχίας, Εσθονία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ιταλία, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβενία, Ισπανία.

ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΡΩΤΗ

ΘΙΓΟΝΤΑΣ ΤΑ ΕΠΙΜΑΧΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Κεφάλαιο 1.

Δώστε στο ταλέντο μια ευκαιρία: Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας των δύο φύλων στις επιχειρήσεις

1.1 Γενική επισκόπηση

«Οι γυναίκες έχουν γίνει πιθανότατα ο μεγαλύτερος παραμελημένος πόρος στις επιχειρήσεις, τόσο ως προς τις δυνατότητές τους ως καταναλωτές, όσο και ως προς τις παραγωγικές τους δυνατότητες ως εργαζόμενες.(...) Είναι μια θεμελιώδης αδυναμία των επιχειρησιακών μοντέλων, τα οποία σχεδιάστηκαν για έναν ανδροκρατούμενο κόσμο. Χρειαζόμαστε μια επανάσταση στον τρόπο σκέψης.»

The Financial Times – 26^η Φεβρουαρίου 2008

Σήμερα, όλοι οι παίκτες κλειδιά του οικονομικού και πολιτικού κόσμου τονίζουν τη σημασία των γυναικών ως οικονομικών πρωταγωνιστών. Ο ρόλος και η θέση τους ως πολιτών, καταναλωτών, ηγετών και εργαζομένων αποτελούν ένα δείκτη ευημερίας, ωριμότητας και οικονομικής βιωσιμότητας.

Στην Ευρώπη, η ολοένα αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση προσφέρει μια σημαντική λύση στις προκλήσεις της γήρανσης του εργατικού δυναμικού, των μειωμένων ρυθμών γεννήσεων και των ελλείψεων στον τομέα των ικανοτήτων.² Οι χώρες και οι επιχειρήσεις έχουν άμεση ανάγκη από συγκεκριμένες πολιτικές που θα καταστήσουν τις γυναίκες ικανές να πραγματοποιήσουν τις δυνατότητές τους.

Τράπεζες που ηγούνται στον χώρο των επενδύσεων, όπως η Goldman Sachs, έχουν αρχίσει να χρησιμοποιούν τον όρο «γυναικεία οικονομία» αναφερόμενες στις γυναίκες ως έναν από τους βασικούς μηχανισμούς ανάπτυξης. Πολλοί οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες είναι η μία από τις τρεις αναδυόμενες δυνάμεις που διαμορφώνουν τον 21^ο αιώνα, τα τρία “W” (ΣΤΜ: Weather, Women and the Web): Καιρός, Γυναίκες και Διαδίκτυο.³

Παρόλα αυτά, οι επιχειρήσεις εξακολουθούν να παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ένας κόσμος που δημιουργήθηκε από άνδρες για άνδρες.⁴ Οι γυναίκες εκπροσωπούν μόνο το 10% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εταιριών που είναι καταγεγραμμένες στο χρηματιστήριο.

² Carone, C., Costello, D., “Can Europe Afford to Grow Old?”, *Finance and Development*, Σεπτέμβριος 2006, Ν . 43.

³ Παράγεται στο: Wittenberg–Cox, A., Maitland, A., *Why women mean business: Understanding the emergence of the new economic revolution*, Wiley & Sons, Chichester, 2008

⁴ Όπως αναφέρεται από τον Jeremy Isaacs, Ανώτατο Διοικητικό Στελέχους της Lehman Brothers στην Ευρώπη και την Ασία, στην εναρκτήρια ομιλία του Ερευνητικού Κέντρου της Lehman Brothers για τις γυναίκες στις επιχειρήσεις, London Business School, Ιανουάριος 2006. Περισσότερες πληροφορίες στο: <http://www.london.edu/womeninbusiness.html>.

Δώστε στο ταλέντο μια ευκαιρία :
Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας
των δύο φύλων στις επιχειρήσεις

Ο αριθμός μειώνεται στο 3% για τις γυναίκες στο ανώτατο επίπεδο λήψης αποφάσεων σε αυτές τις εταιρίες.⁵

Το κεφάλαιο αυτό παρέχει τα στοιχεία που αποδεικνύουν τα οφέλη της ισότητας των φύλων για τις επιχειρήσεις. Παρουσιάζει τα επιχειρήματα και την υποστηρικτική έρευνα που δείχνουν ότι μια καλύτερη διαφοροποίηση των γυναικών και των ανδρών στα επαγγέλματα και μεγαλύτερη ισορροπία των φύλων στο επίπεδο λήψης αποφάσεων στις ΜμΕ μπορούν να αποφέρουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, να βελτιώσουν την παραγωγικότητα και τη δημιουργικότητα του προσωπικού και να προσελκύσουν περισσότερους πελάτες.

1.2 Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας των δυο φύλων στις επιχειρήσεις

1.2.1 Το φύλο είναι θέμα των επιχειρήσεων, όχι θέμα των γυναικών.

Η αξιοποίηση των γυναικείων ταλέντων θα ενισχύσει την απόδοση των επιχειρήσεων. Η ανάληψη δράσης για την επίτευξη αυτού του σκοπού απαιτεί συνεχή θάρρος και δέσμευση από τους σημερινούς εταιρικούς ηγέτες. Αυτή είναι μια ευκαιρία που δεν πρέπει να χαθεί. Είναι καιρός τα διευθυντικά στελέχη να πάρουν το θέμα του φύλου στα σοβαρά.

Από το βιβλίο «*Why women mean business*», των Wittenberg – Cox & Maitland, 2008.⁶

Παραμερίζοντας για λίγο τη δίκαιη απαίτηση για παροχή ίσων ευκαιριών, για ποιο λόγο θα πρέπει να ενισχύσουμε αποτελεσματικά την ενσωμάτωση των γυναικών στον κόσμο των επιχειρήσεων, τόσο σε διοικητικές θέσεις, όσο και σε μη συμβατικά επαγγέλματα;

Ο λόγος είναι ότι διακυβεύεται η επιχειρηματική ανταγωνιστικότητα.

Οι ΜμΕ στην Ευρώπη αποτελούν το βασικό μηχανισμό ανάπτυξης και απασχόλησης και παρέχουν τεράστιες δυνατότητες για δημιουργία θέσεων εργασίας. Υπάρχουν 23 εκατ. ΜμΕ στην Ευρώπη, υπεύθυνες για περισσότερες από 75 εκατ. θέσεις εργασίας και για πάνω από το 80% της απασχόλησης σε συγκεκριμένους τομείς, όπως τα υφάσματα, οι κατασκευές και η επιπλοποιία.⁷

Η παγκοσμιοποίηση, η αναδιοργάνωση της αλυσίδας αξιών, ο αυξημένος ανταγωνισμός, η απελευθέρωση των αγορών, οι δημογραφικές αλλαγές, η διαρκώς αναπτυσσόμενη απαίτηση για βελτίωση των ικανοτήτων και των προσόντων των εργαζομένων, είναι μερικές από τις κινητήριες δυνάμεις, στις οποίες οι ΜμΕ θα πρέπει να είναι ικανές να ανταποκριθούν.

Αυτές είναι τεράστιες προκλήσεις για τις ΜμΕ σήμερα, ιδιαίτερα για τις μικρότερες από αυτές, οι οποίες έχουν περιορισμένους οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους. Οι ΜμΕ περισσότερο από τον καθένα θα πρέπει να είναι σε θέση να προσλάβουν το προσωπικό εκείνο του οποίου οι ικανότητες θα αντιστοιχούν καλύτερα στις δικές τους ανάγκες και το οποίο θα είναι περισσότερο παραγωγικό και ικανό να προσαρμόζεται, με στόχο την αύξηση της καινοτομίας και της ανταγωνιστικότητας.

Τα στερεότυπα με βάση το φύλο αποτελούν προ-εδραιωμένες γενικεύσεις για τις γυναίκες και τους άνδρες, που υποτίθεται ότι διαθέτουν χαμηλότερες ή υψηλότερες επαγγελματικές ικανότητες ή φιλοδοξίες. Ορισμένοι εργοδότες ίσως θεωρούν ότι είναι ασφαλέστερο να βασίζονται σε στερεοτυπικές κρίσεις, σχετικά με τις γυναίκες και τους άνδρες, όταν προσλαμβάνουν καινούριους εργαζόμενους, όταν επαναπροσδιορίζουν τη δομή της επιχείρησης ή όταν αποφασίζουν για μια προαγωγή.

⁵ Πηγή Δεδομένων: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Women and Men in decision-making 2007. Situation and trends*. Μπορεί να βρεθεί στο: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186en.pdf

⁶ Πηγή: Wittenberg–Cox, A.; Maitland, A. (2008).

⁷ Πηγή: EUROSTAT, *European Business: Facts and Figures, 2007 έκδοση*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2007. Διαθέσιμο στο: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Δεν είναι έτσι: πολλοί από τους «παλιούς» μύθους, που αφορούν στις υποτιθέμενες αδυναμίες των γυναικών σε συγκεκριμένες εργασίες, στην έλλειψη ηγετικής ικανότητας, στη χαμηλή τεχνική επάρκεια ή στην ελλιπή αφοσίωση τους στην εργασία, έχει ευρέως αποδειχτεί ότι είναι λανθασμένοι και ξεπερασμένοι.

Αντίθετα, οι γυναίκες σήμερα:

- **Διαθέτουν περισσότερο ταλέντο** – οι γυναίκες εκπροσωπούν έως και το 60% των πανεπιστημιακών αποφοίτων στην Ευρώπη.
- **Καταλαμβάνουν μεγάλη μερίδα στην αγορά** – οι γυναίκες λαμβάνουν έως και το 80% των αποφάσεων για την αγορά καταναλωτικών αγαθών, συμπεριλαμβανομένων και των «παραδοσιακών ανδρικών» αγαθών, όπως τα αυτοκίνητα.
- **Αποτελούν συστατικό για την κερδοφορία** – εταιρίες με υψηλότερη ισορροπία των φύλων σε ηγετικές θέσεις ξεπερνούν εκείνες που έχουν λιγότερες γυναίκες στην κορυφή της ιεραρχίας.
- **Είναι ζωτικής σημασίας για τις δημογραφικές προκλήσεις** – χώρες που εφαρμόζουν πολιτικές που υποστηρίζουν τη γυναικεία απασχόληση τείνουν να έχουν υψηλότερα ποσοστά γεννήσεων και υψηλότερη ανάπτυξη.

Η επόμενη ενότητα παρέχει τις αποδείξεις του ότι η επίτευξη καλύτερης ισορροπίας των φύλων, τόσο σε διευθυντικές θέσεις όσο και μέσα στα επαγγέλματα, έχει θετικό αποτέλεσμα για τις επιχειρήσεις.

1.2.2 Έξι εξαιρετικοί λόγοι για περισσότερη ισότητα των φύλων στις επιχειρήσεις.⁸

Λόγος 1^{ος}: Πρόσβαση στο πλήρες αποθεματικό ταλέντου.

Ο πρώτος λόγος για να εξετάσει μια ΜμΕ προσεκτικά τα θέματα των φύλων, είναι το δικό της συμφέρον: Πώς να κερδίσει τον άγριο ανταγωνισμό στην αναζήτηση ταλαντούχων ανθρώπων.

«Η ικανότητα των ΜμΕ για καινοτομία και επιτυχία, εξαρτάται από μια σύνθετη παλέτα ικανοτήτων, δικτυώσεων και διαδικασιών. Για να καινοτομήσουν, οι ΜμΕ χρειάζονται περισσότερο από ποτέ να χρησιμοποιήσουν τους πόρους τους, να δημιουργήσουν δίκτυα και να συνεργαστούν σε τοπικό ή κλαδικό επίπεδο προκειμένου να εγκαθιδρύσουν αποτελεσματικές πολιτικές για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου τους» – υποστήριξε ο Επίτροπος της Ε.Ε. Vladimir Spidla κατά τη διάρκεια ενός πρόσφατου φόρουμ για τις Ευρωπαϊκές ΜμΕ.⁹

Η έλλειψη ευρωπαϊών εργαζομένων αναμένεται να αυξηθεί στις επερχόμενες δεκαετίες, ιδιαίτερα για τις θέσεις εργασίας πολύ υψηλών προδιαγραφών. Η Ευρώπη μπορεί να αναμένει μια έλλειψη 24 εκατ. ανθρώπων στο ενεργητικό εργατικό δυναμικό της μέχρι το 2040· αν από την άλλη πλευρά, τα ποσοστά της γυναικείας συμμετοχής στην εργασία μπορούν να αυξηθούν στο ίδιο επίπεδο με εκείνα της ανδρικής συμμετοχής, τότε η προβλεπόμενη έλλειψη πέφτει στα 3 εκατ.¹⁰

⁸ Η κατηγοριοποίηση σε έξι λόγους προέκυψε από τα αποτελέσματα του έργου "Women to the Top" (W2T), που χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στα πλαίσια του Προγράμματος της Ε.Ε. που σχετίζεται με το Κοινωνικό Στρατηγικό Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005). Περισσότερες πληροφορίες στο: <http://www.women2top.net>.

⁹ «Η προσαρμογή των ΜμΕ στην αλλαγή». – Ομιλία του Vladimir SPIDLA, μέλους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αρμόδιου για την απασχόληση, τις κοινωνικές υποθέσεις και τις ίσες ευκαιρίες κατά τη διάρκεια του Forum «Αναδόμησης» Βρυξέλλες, 26 Νοεμβρίου 2007 (ΟΜΙΛΙΑ/07/746). Περισσότερες πληροφορίες στο: <http://www.europa.eu>.

¹⁰ McKinsey & Co., *Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver*, 2007. Μπορείτε να το κατεβάσετε στο: <http://www.mckinsey.com>

Δώστε στο ταλέντο μια ευκαιρία :
Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας
των δύο φύλων στις επιχειρήσεις

Κατά τα τελευταία χρόνια, τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα των κοριτσιών είχαν την τάση να ξεπερνούν εκείνα των αγοριών, ενώ ολοένα και περισσότερες γυναίκες αποφοιτούν από τεχνικούς και επιστημονικούς κλάδους. Μελέτες σχετικά με την ηγετική συμπεριφορά αποκάλυψαν ότι, παρά ορισμένες διαφορές στον τρόπο και τις πρακτικές ηγετικής ικανότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών διευθυντών, οι διαφορές φύλου δεν έχουν καμία επίδραση στο σύνολο των ικανοτήτων ηγετικής αποδοτικότητας.¹¹

Η άντληση από το υποχρησιμοποιούμενο αποθεματικό των ικανών γυναικών (και των μεγαλύτερων ανθρώπων) μπορεί για αυτό το λόγο να διαδραματίσει ένα σημαντικό ρόλο στον «αγώνα για εύρεση ταλέντων». Η πρόσληψη γυναικών ως διευθυντών ή σε μη παραδοσιακές θέσεις εργασίας επιτρέπει στις εταιρίες να χρησιμοποιήσουν τη γνώση, την εμπειρία και τη δημιουργικότητα ολόκληρου του πληθυσμού, αντί μόνο του μισού.

Λόγος 2^{ος}: Επένδυση στη διαφορετικότητα των φύλων

Η μακροχρόνια πεποίθηση ότι ο καλύτερος τρόπος ενσωμάτωσης των γυναικών είναι η αντιμετώπιση όλων με τον ίδιο τρόπο αμφισβητείται πλέον: οι εταιρίες αναγνωρίζουν ότι η έλλειψη κατανόησης της διαφορετικότητας είναι ένα πολύ ακριβό ρίσκο για αυτές.

Τα πλεονεκτήματα, που οι διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων μπορούν να αποφέρουν έχουν πολλές φορές αγνοηθεί. Είναι γνωστό ότι στις επιχειρήσεις χρειάζεται κανείς να σχεδιάζει προσεκτικά, να πραγματοποιεί επενδύσεις και στη συνέχεια να παρακολουθεί την πρόοδο και να αξιολογεί την απόδοσή τους. Οι εργοδότες που θέλουν να κεφαλαιοποιήσουν την επένδυση τους στο «ανθρώπινο δυναμικό» θα επιδιώξουν να δημιουργήσουν νοοτροπίες που αξιολογούν θετικά τις διαφορές φύλων.

Η θετική αξιολόγηση των διαφορών σημαίνει την αναγνώριση ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους και εργάζονται σε διαφορετικούς κοινωνικούς τομείς και θέσεις και για το λόγο αυτό έχουν διαφορετικές εμπειρίες, αξίες, προοπτικές που ωφελούν την επιχείρηση. Συγχρόνως συνεπάγεται την ικανότητα να μπορεί κανείς να δει και να αξιολογήσει τις ατομικές δυνατότητες και ικανότητές των ανδρών και των γυναικών, πέρα από στερεότυπα ως προς το φύλο.

Οι ΜμΕ λειτουργούν σε έναν πολυπολιτισμικό, ετερογενή και απρόβλεπτο κόσμο και χρειάζονται υψηλή δημιουργικότητα και ικανότητες. Η σωστή διαχείριση της ισότητας των φύλων μπορεί να προωθήσει μια δημιουργική τάση και μια ανοιχτή νοοτροπία που ανταποκρίνεται περισσότερο στις νέες προκλήσεις. Σύμφωνα με έρευνες αυτό επιτυγχάνεται πολύ πιο εύκολα αν ποικίλουν οι επιδεξιότητες των εργαζομένων.¹²

Λόγος 3^{ος}: Προοπτική πελατών

Για να προσαρμοστούν στην αλλαγή των κοινωνικών και καταναλωτικών τάσεων, οι εταιρίες ολοένα και περισσότερο χρειάζεται να ενσωματώσουν τις γυναίκες στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

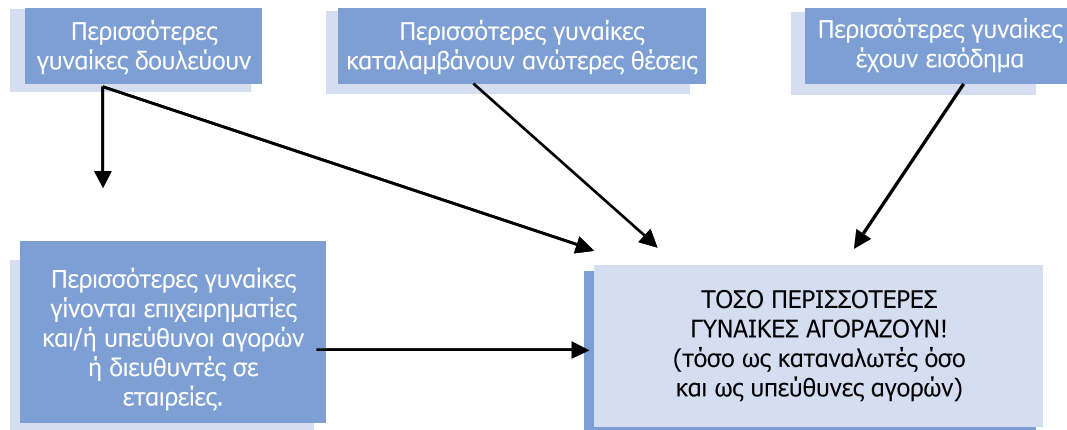
Οι γυναίκες σήμερα έχουν μια τεράστια επίδραση στις αγοραστικές αποφάσεις: στην Ευρώπη, αποτελούν την κινητήρια δύναμη που βρίσκεται πίσω από περισσότερο από το 70% των αγορών

¹¹ Peters, H., Kabakoff, R., *A new look at the glass ceiling: the perspective from the top*, MRG Ερευνητική Έκθεση, 2002. Μπορεί να βρεθεί στο: <http://www.mrg.com>.

¹² The Lehman's Brothers Centre of Women in Business, *Innovative Potential: Men and Women in Teams*, London Business School, London, 2007.
Η έρευνα αυτή εξετάζει το ρόλο των φύλων στις ομάδες καινοτομίας και παρέχει χρήσιμες συστάσεις σχετικά με το πώς μπορούν οι εταιρίες να κατασκευάσουν και να βελτιώσουν την καινοτομική τους ικανότητα μέσα από τη φυλετική σύνθεση των ομάδων.

ΘΙΓΟΝΤΑΣ ΤΑ ΕΠΙΜΑΧΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

των νοικοκυριών, παρότι υπολογίζονται μόλις στο 51% του πληθυσμού.¹³ Ακόμη και στις βιομηχανίες όπου αγοραστές είναι παραδοσιακά οι άνδρες, οι γυναίκες εκπροσωπούν μια αυξανόμενη μερίδα της καταναλωτικής βάσης: για παράδειγμα, οι γυναίκες επηρεάζουν το 60% των αγορών καινούριων αυτοκινήτων στην Ιαπωνία και αποτελούν περίπου το 47% των χρηστών Η/Υ στην Ευρώπη. Παρόλα αυτά η πλειοψηφία των γυναικών νιώθει ότι υπο-εκπροσωπείται και ότι σκιαγραφείται αρνητικά στο μάρκετινγκ και τη διαφήμιση.¹⁴



Ομοίως, η μαζική εισόδος των γυναικών στην ανώτερη μόρφωση και στο εργατικό δυναμικό ισοδυναμεί με μια αντίστοιχη αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματός τους.

Μια έρευνα του διαφημιστικού πρακτορείου Saatchi & Saatchi του Η.Β. υπολόγισε ότι η οι κατασκευαστές ηλεκτρονικών καταναλωτικών αγαθών και οι λιανοπωλητές έχασαν 600 εκατ. λίρες το 2007 επειδή «απέτυχαν να συνδεθούν» με το γυναικείο καταναλωτικό κοινό. Ανακάλυψε ότι μια στις τρεις γυναίκες δεν θεωρούσε ότι η διαφήμιση της τεχνολογίας ήταν σχετική με αυτές. Μόνο το 9% ένιωθε ότι ήταν απαραίτητο οι τεχνολογικές μικροσυσκευές να δείχνουν θηλυκές (κατά έναν στερεοτυπικό τρόπο). «Αυτό υποστηρίζεται από ποιοτικά πορίσματα διαμορφωτών κοινής γνώμης και καταναλωτών, οι οποίοι αισθάνονται σαν να χρηματοδοτούν και νιώθουν 'προσβεβλημένοι' από την αφθονία των ροζ προϊόντων που διατίθενται εις βάρος των κομψών και όμορφα σχεδιασμένων και συσκευασμένων προϊόντων που επιθυμούν να δουν».¹⁵

Οι εταιρίες πρέπει να αναγνωρίσουν ότι οι γυναίκες σήμερα εκπροσωπούν μια πληθώρα τμημάτων της αγοράς. Το κύρος των γυναικών έχει αλλάξει τόσο πολύ και δραματικά κατά τα τελευταία τριάντα χρόνια, ώστε δεν υπάρχει ένα μεμονωμένο «κομμάτι γυναικών» στο σύνολο της καταναλωτικής αγοράς. Πολλές εκστρατείες και προϊόντα που απευθύνονται στις γυναίκες εξακολουθούν να παρουσιάζουν τις γυναίκες σε έναν αρκετά πιο περιορισμένο ρόλο από ότι ισχύει στην πραγματικότητα, αντί να αναγνωρίζουν και να εκπροσωπούν το πλήθος των ρόλων που οι γυναίκες απολαμβάνουν σήμερα.

Οι εταιρίες που θέλουν να καινοτομήσουν στο να απευθύνονται και να εξυπηρετούν γυναίκες (και συνεπώς να έχουν μεγαλύτερο κέρδος), χρειάζεται να αντιληφθούν τις γυναίκες όπως είναι σήμερα, σε κάθε ηλικία και φάση, πέρα από στερεότυπα.

¹³ McKinsey & Co. (2007).

¹⁴ Για περισσότερη ενημέρωση σχετικά με το marketing που απευθύνεται στις γυναίκες: Cunningham J., Roberts, P., *Inside Her Pretty Little Head: A new theory of female motivation and what it means for marketing*, Marshall Cavendish, 2006.

¹⁵ «Οι λιανοπωλητές είπαν, αγνοείτε 'τα γυναικεία χαζοπράγματα' εις βάρος σας», Σεπτέμβριος 2007. Αποτελέσματα μιας δημοσκόπησης του Διαδικτύου που διεξήχθη στο Η.Β. από το διαφημιστικό πρακτορείο Saatchi and Saatchi το 2007. Το άρθρο είναι διαθέσιμο στο: <http://www.saatchi.com> (<http://www.cmwpg.com/worldwide/newsdetail.asp?nid=77>).

Λόγος 4^{ος}: Ελαχιστοποίηση των κινδύνων και του κόστους

Η έλλειψη ισότητας μπορεί να θεωρηθεί τμήμα του προφίλ κινδύνου μιας εταιρείας.

Όπως φαίνεται από την αξιολόγηση του Kingsmill,¹⁶ η αποτυχία αξιοποίησης ή σωστής διοίκησης του ανθρώπινου κεφαλαίου εκθέτει την εταιρεία στον ίδιο τύπο και βαθμό κινδύνου με την αποτυχία διαχείρισης οικονομικών ή άλλων πόρων. Βασικοί τομείς κινδύνου και κόστους στην επιχείρηση είναι:

- Ο κίνδυνος και το κόστος της φθοράς της υπόληψης, που καταλήγει σε:
 - Απώλεια της εμπιστοσύνης των επενδυτών ή των μετόχων
 - Απώλεια της καταναλωτικής βάσης
- Ο κίνδυνος και το κόστος των πιθανών δικαστικών αγώνων ενάντια στις άνισες αμοιβές ή τις άδικες πρακτικές απασχόλησης
- Ο κίνδυνος και το κόστος της ανικανότητας πρόσληψης εργαζομένων υψηλών ικανοτήτων εξαιτίας της κακής φήμης της εταιρίας ως εργοδότη.

Για τις ΜμΕ η ικανότητα να αποκτήσουν ενίσχυση από οικονομικά ιδρύματα και να προσελκύσουν επενδύσεις είναι βασική για την επιβίωση και την ανάπτυξή τους. Η ισότητα των δυο φύλων μπορεί επίσης να αποτελέσει ένα πλεονέκτημα ιδιαίτερα για τις μεσαίες επιχειρήσεις, καθώς οι κεφαλαιαγορές και οι επενδυτές δίνουν ολοένα και μεγαλύτερη προσοχή στην εταιρική απόδοση από την άποψη της διαφορετικότητας των φύλων. Για παράδειγμα, επενδυτικά κονδύλια, όπως τα Calpers στις Ηνωμένες Πολιτείες ή τα Amazone στην Ευρώπη, συμπεριλαμβάνουν αυτόν τον δείκτη μεταξύ των επενδυτικών τους κριτηρίων, ενώ γραφεία αξιολόγησης (Core Rating, Innovest, Vigeo) αναπτύσσουν σήμερα μέσα για να μπορούν να μετρούν τη διαφορετικότητα των φύλων.

Λόγος 5^{ος}: Να γίνουν «ο εργοδότης επιλογής»

Η φήμη του εργοδότη που παρέχει ίσες ευκαιρίες μπορεί να προσελκύσει την πρωταρχική πηγή του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος: τους ανθρώπους. Για να γίνει κανείς ανταγωνιστικός, είναι ζωτικής σημασίας το να προσελκύει τους κατάλληλους ανθρώπους από την αρχή και να είναι ικανός να τους διατηρήσει.

Μελέτες¹⁷ σχετικά με νέους διευθυντές δείχνουν ότι τόσο οι γυναίκες, όσο και οι άνδρες είναι επικριτικοί για την εικόνα και τις συνθήκες της σύγχρονης διοίκησης επιχειρήσεων. Και οι δύο επιθυμούν ευέλικτες εναλλακτικές λύσεις στην εργασία και πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια. Αυτοί είναι η «Γενιά Υ» και σύμφωνα με τις προβλέψεις των ερευνητών:¹⁸

- Θα μετακινούνται όχι μόνο ανάμεσα σε εργασίες αλλά και ανάμεσα σε καριέρες, μέσα στην εργασιακή τους ζωή, επινοώντας τους εαυτούς τους πολλές φορές από την αρχή
- Για αυτούς, η τεχνολογία δεν είναι απλά ένα μέσο, αλλά ένα κομμάτι του εαυτού τους (όπως φαίνεται από τον τρόπο που χρησιμοποιούν το κοινωνικό διαδίκτυο και την τεχνολογία).

¹⁶ Kingsmill, D., *Report on Women's Employment and Pay*, London, 2001.

¹⁷ Ποικίλες θέσεις παρατίθενται στο έργο του Kingsmill, όπως αναφέρεται

¹⁸ "Generation Y. The Millennials: ready or not, here they come", *NAS insights*, 2006. Διαθέσιμο στο: <http://www.nasrecruitment.com/talenttips/NASinsights/GenerationY.pdf>.

Healy, R., "10 Ways Generation Y Will Change the Workplace", *Work/Life, Generation Y*, Μάιος 23, 2008. Διαθέσιμο στο : <http://www.employeeevolution.com/archives/2008/05/23/10-ways-generation-y-will-change-the-workplace/>

Balderrama, A., "Generation Y: Too demanding at work?", *Careerbuilder.com*. Διαθέσιμο στο: <http://www.cnn.com/2007/LIVING/worklife/12/26/cb.generation/index.html>

Forrester Consulting, *Is Europe Ready For The Millennials? Innovate To Meet The Needs Of The Emerging Generation*, Cambridge, 2006. Διαθέσιμο στο: <http://www.ffpress.net/Kunden/XER/Downloads/XER87000/XER87000.pdf>

- Θέλουν προκλήσεις και αναπτυξιακές ευκαιρίες από την εργασία αλλά επίσης επιλογή και ευελιξία προκειμένου να προσαρμόσουν την προσωπική τους ζωή.
- Εκτιμούν τους εργοδότες οι οποίοι επιδεικνύουν μια υπεύθυνη προσέγγιση απέναντι στην κοινωνία και το περιβάλλον.

Οι ΜμΕ που προσαρμόζονται στις γυναίκες και τις κάνουν να αισθάνονται πραγματικά καλοδεχούμενες, θα έχουν πρόσβαση σε ένα ευρύτατο αποθεματικό ταλέντων από όλες τις πηγές. Για να το κάνουν αυτό θα πρέπει:

- Να κατανοούν ότι οι εργασιακές προτεραιότητες όλων μεταβάλλονται σε διάφορα στάδια της ζωής τους.
- Να αναγνωρίζουν ότι το γραμμικό, αδιάκοπο μοντέλο σταδιοδρομίας δεν είναι πλέον εφαρμόσιμο.
- Να διευρύνουν τις στενές αντιλήψεις που αφορούν στο μονοπάτι της καριέρας που οδηγεί στην κορυφή.
- Να καταργήσουν τα ηλικιακά όρια στον εντοπισμό και την εξέλιξη των ανθρώπων υψηλών δυνατοτήτων.
- Να αντιμετωπίζουν την ευελιξία και την ισορροπία στην εργασιακή ζωή ως ζητήματα που αφορούν όλους.
- Να αξιολογούν την απόδοση με βάση τα αποτελέσματα και όχι τις ώρες.

Λόγος 6^{ος}: Η ισότητα των δυο φύλων σχετίζεται με την κερδοφορία

Η Σουηδική Υπηρεσία Επιχειρησιακής Ανάπτυξης NUTEK ανακάλυψε ένα συσχετισμό ανάμεσα στην ισότητα και την κερδοφορία.¹⁹ Η προώθηση των γυναικών σε υψηλότερες θέσεις είναι ένα εξίσου σημαντικό βήμα **στο σχηματισμό της σωστής ηγετικής ομάδας**, καθώς ένας ολοένα αυξανόμενος αριθμός ερευνών δείχνει ένα συσχετισμό ανάμεσα στην ύπαρξη μεγαλύτερης ισότητας των δυο φύλων στις ανώτατες διοικητικές θέσεις και στα κέρδη.²⁰

Μια φινλανδική μελέτη²¹ έδειξε ότι μια εταιρία, που έχει ως διευθυντικό στέλεχος γυναίκα, είναι κατά μέσο όρο ελαφρώς πιο επικερδής από μια αντίστοιχη εταιρία που έχει ως διευθυντικό στέλεχος άντρα. Μια ξεχωριστή μελέτη²² για τις 100 μεγαλύτερες εταιρίες στο χρηματιστήριο του Λονδίνου αποκάλυψε ότι 18 στις 20 εταιρίες με την υψηλότερη κεφαλαιοποίηση της αγοράς είχε τουλάχιστον μια γυναίκα διευθυντή.

Αυτά τα αποτελέσματα δεν σημαίνουν ότι υπάρχει μια αιτιώδης σχέση ανάμεσα στη γυναικεία ηγεσία και την κερδοφορία, βοηθούν ωστόσο να αποσαφηνιστεί το ότι η ηγετική ικανότητα δεν είναι απαραίτητα ανδρικό προνόμιο.

¹⁹ NUTEK, Η Σουηδική αντιπροσωπεία ανάπτυξης επιχειρήσεων, διεξήγαγε το 1996 μια μελέτη για να εξετάσει εάν υπάρχει μια σαφής σύνδεση ανάμεσα στην ισότητα των φύλων και την κερδοφορία στην επιχείρηση. Το κείμενο είναι διαθέσιμο στη Σουηδική γλώσσα - Jönstödldhet och Lφnsamhet στο <http://www.nutek.se>. Ένα απόσπασμα στα Αγγλικά: *Gender and profit*, είναι διαθέσιμο στο: http://www.femtech.at/fileadmin/femtech/be_images/Publikationen/femtech_nutek_aaagenderandprofit.pdf.

²⁰ Adler R.D., "Women in the Executive Suite Correlate to Higher Profits", *Glass Ceiling Research Center*, Pepperdine University, 1998. Διαθέσιμο στο : http://www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf. Η πληροφόρηση αυτή κατέστη δυνατή από τον Roy D. Adler, Εκτελεστικού Διευθυντή του Glass Ceiling Research Center Ο καθηγητής Adler είναι απόφοιτος του Fulbright και καθηγητής του Marketing στο Pepperdine University και ένας από τους λίγους ανθρώπους στον οποίο απενεμήθη ο τίτλος του Διακεκριμένου Συναδέλφου από την Ακαδημία της Επιστήμης του Marketing.

²¹ Kotiranta, A., Kovalaine, A., Rouvinen, P., "Female leadership and firm profitability", *EVA analysis*, N.3, Σεπτέμβριος 2007. Διαθέσιμο στο : <http://www.eva.fi>

²² Vinnicombe, S., Singh, V., *The 2003 Female FTSE Index*, Centre for Developing Women Business Leaders, Cranfield School of Management, 2003. Διαθέσιμο στο : <http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/cdwbll/downloads/FTSEIndex2003.pdf>

Δώστε στο ταλέντο μια ευκαιρία :
Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας
των δύο φύλων στις επιχειρήσεις

Άλλες έρευνες²³ επισημαίνουν ότι υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στην ισορροπία των δυο φύλων μέσα στις διοικητικές ομάδες και στην ικανότητα καινοτομίας. Και η απόδοση μεγαλώνει όπου υπάρχει μια «κρίσιμη μάζα» γυναικών στο διοικητικό συμβούλιο.

Το να λαμβάνουν υπόψη τις γυναίκες υπαλλήλους βοηθά τους οργανισμούς να κατανοούν και να ανταποκρίνονται στις επερχόμενες αλλαγές στον τρόπο εργασίας: από τις εξελισσόμενες απαιτήσεις και τους ρόλους των ανδρών, στην ευελιξία και την προσαρμογή που χρειάζεται το εργατικό δυναμικό που μεγαλώνει ηλικιακά, και που απαιτείται από μια γενιά που τώρα εντάσσεται στο εργατικό δυναμικό.

1.3 Επιχειρήσεις: Ζητήματα που αφορούν το φύλο

Τα ακόλουθα αποτελούν παραδείγματα σχετικής έρευνας σε αυτόν τον τομέα, τα οποία μπορούν να βοηθήσουν στο να τονιστούν τα όσα δηλώθηκαν στο πρώτο μέρος αυτού του κεφαλαίου. Μια ευρύτερη λίστα χρήσιμων παραπομπών δίνεται υπό τον τίτλο «Περαιτέρω Αναφορές» στο τέλος αυτού του εγχειριδίου.

1.3.1 «Η παρουσία γυναικών σε υψηλή βαθμίδα στελεχών συσχετίζεται με υψηλά κέρδη» (Adler, 1998)²⁴

Ο Ρόυ Άντλερ, καθηγητής marketing στο πανεπιστήμιο Pepperdine, διεξήγαγε μια 20ετή ερευνητική μελέτη για τις **εταιρίες** του περιοδικού **Fortune 500**. Βρήκε έναν ισχυρό συσχετισμό ανάμεσα στην ύπαρξη γυναικών στις ανώτατες θέσεις στελεχών και την υψηλή κερδοφορία. Στην πραγματικότητα μέσα στις 25 εταιρίες του περιοδικού *Fortune 500* με τα καλύτερα ρεκόρ προώθησης γυναικών στις υψηλότερες θέσεις, τα κέρδη ήταν υψηλότερα κατά το εκπληκτικό ποσοστό 18-69% σε σύγκριση με τις μέσες εταιρίες του περιοδικού Fortune 500 μέσα στον ίδιο βιομηχανικό κλάδο.

Καθώς διαφορετικές βιομηχανίες χρησιμοποιούν διαφορετικά κριτήρια κερδοφορίας, η μελέτη συμπεριέλαβε τρία κριτήρια κερδοφορίας για να αξιολογήσει τα κέρδη τις καθεμίας εταιρίας σε αναλογία με:

- Τα εισοδήματα
- Τα κεφάλαια
- Περιουσία (καθαρή θέση) μετόχων

Εισοδήματα

Εξετάζοντας τα κέρδη σαν ποσοστό των εισοδημάτων οι 25 εταιρίες ξεπέρασαν σε απόδοση τις αντίστοιχες βιομηχανικές, μέσες οικονομικά εταιρίες κατά 34%. Οι εταιρίες που ήταν φιλικές προς τις γυναίκες είχαν κέρδη κατά μέσο όρο 6.4%, ενώ ο μέσος όρος των αντίστοιχων τους βιομηχανικών μέσων εταιριών ήταν 4.8%. Σχεδόν τα 2/3 των εταιριών αυτών ξεπέρασαν σε απόδοση τις μέσες αντίστοιχές τους.

Κεφάλαια

Εξετάζοντας τα κέρδη σαν ποσοστό των κεφαλαίων οι 25 εταιρίες ξεπέρασαν σε απόδοση τις μέσες οικονομικά βιομηχανικές κατά 18%. Οι εταιρίες που ήταν φιλικές προς τις γυναίκες είχαν κέρδη κατά μέσο όρο 6.5%, ενώ ο μέσος όρος των αντίστοιχων τους βιομηχανικών μέσων εταιριών ήταν 5.5%. Εξετάζοντάς τες ατομικά 62% των εταιριών ξεπέρασαν σε απόδοση τις μέσες αντίστοιχές τους.

²³ McKinsey (2007), όπως προαναφέρθηκε. Δείτε επίσης Chapter 1.3.2.

²⁴ Adler, Roy D. (1998), όπως προαναφέρθηκε, μια περίληψη της μελέτης που παρέχεται σε αυτό το κεφάλαιο έχει ληφθεί από το: Simosko, N., "Want Higher Profits? Smash the Glass Ceiling". Μπορεί να βρεθεί στο : <http://www.fastcompany.com/user/nina-simosko>

Περιουσία (καθαρή θέση) μετόχων

Εξετάζοντας τα κέρδη σαν ποσοστό της περιουσίας (καθαρή θέση) των μετόχων, οι 25 εταιρίες ξεπέρασαν σε απόδοση τους μέσους όρους της βιομηχανίας κατά 69%. Οι εταιρίες που ήταν φιλικές προς τις γυναίκες είχαν κέρδη κατά μέσο όρο 26.5%, ενώ ο μέσος όρος των αντίστοιχων βιομηχανιών ήταν 15.7%. Εξετάζοντάς τες ατομικά, 68% των εταιριών ξεπέρασαν σε απόδοση τις μέσες αντίστοιχές τους.

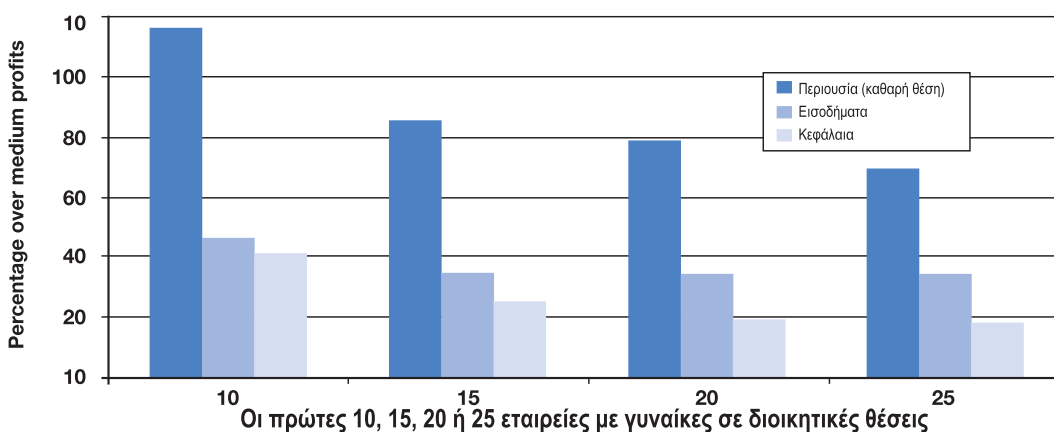
Τεμαχισμός των δεδομένων

Τα αποτελέσματα αυτά είναι ακόμη πιο ενδιαφέροντα όταν το «κομμάτι των δεδομένων» τροποποιείται και αντί να εξετάζει τις κορυφαίες 25 εταιρίες, εξετάζει τις κορυφαίες 10, 15 κτλ., όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

Ποσοστά κατά τα οποία οι φιλικές προς τις γυναίκες εταιρίες ξεπερνούν τις βιομηχανικές μέσες από την άποψη.			
Κέρδος σε αναλογία >	εισοδήματα	κεφάλαια	καθαρή αξία
10 κορυφαίες εταιρίες	46	41	116
15 κορυφαίες εταιρίες	35	25	85
20 κορυφαίες εταιρίες	34	19	78
25 κορυφαίες εταιρίες	34	18	69

Με άλλα λόγια τα αποτελέσματα από τις «20 κορυφαίες εταιρίες», που αποτυπώνονται σε αυτήν τη μελέτη είναι ακόμη πιο δραματικά, όταν τονίζεται ένα μικρότερο κομμάτι μόνο των περισσότερο φιλικών προς τις γυναίκες εταιριών.

- Ποσοστό στο οποίο εταιρίες που είναι φιλικές στις γυναίκες, πέρασαν το μέσο όρο των κερδών ως ποσοστό των εισοδημάτων, των κεφαλαίων και της περιουσίας (καθαρή θέση) των μετόχων.



Πηγή: Adler, Roy D., "Women in the Executive Suite Correlate to High Profits", *Harvard Business Review*, Νοέμβριος 2001, σ. 30.

Φυσικά, ο «συσχετισμός» δεν δηλώνει ή δεν αποδεικνύει «αιτιολογία». Μπορεί να υπάρχει μια πληθώρα λόγων του γιατί τα αποτελέσματα της μελέτης είναι αυτά που φαίνονται.

Ωστόσο, παρά την υποκειμενική ερμηνεία των δεδομένων, δεν χωρά αμφιβολία ότι υπάρχει ένας θετικός συσχετισμός ανάμεσα στην ύπαρξη μεγαλύτερου αριθμού γυναικών στις υψηλότερες θέσεις της ιεραρχίας και στην υψηλότερη, του κανονικού, κερδοφορία σε μια βιομηχανία.

1.3.2 «Το συμπέρασμα: Συνδέοντας την εταιρική απόδοση με τη διαφορετικότητα των φύλων» (Καταλύτης, 2004).²⁵

Ο Καταλύτης συνεργάζεται παγκοσμίως με τις επιχειρήσεις και τα επαγγέλματα για να κατασκευάσει δεκτικά περιβάλλοντα και να επεκτείνει τις ευκαιρίες για τις γυναίκες και τις επιχειρήσεις. Το 2004 ο Καταλύτης παρουσίασε τη μελέτη με τίτλο: «Συμπέρασμα: Συνδέοντας την εταιρική απόδοση με τη διαφορετικότητα των φύλων», την οποία χρηματοδότησε ο οικονομικός όμιλος ΒΜΟ. Η μελέτη αναλύει τα δεδομένα 5 ετών για 353 εταιρίες του περιοδικού Fortune 500 και στοχεύει στο να καθορίσει εάν υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στη διαφορετικότητα των φύλων και την εταιρική οικονομική απόδοση.

Μεθοδολογία:

- Μια λίστα όλων των εταιριών που εμφανίστηκε στο Fortune 500²⁶ από το 1996 μέχρι το 2000 εμπλουτίστηκε (με διευθετήσεις για αλλαγές ονόματος και δραστηριότητες συγχώνευσης και απόκτησης). Η λίστα αυτή περιορίστηκε για να συμπεριλάβει μόνο τις εταιρίες εκείνες για τις οποίες υπήρχαν δεδομένα για την οικονομική απόδοση τουλάχιστον τεσσάρων ετών (απόδοση επί της καθαρής αξίας και συνολική απόδοση στους μετόχους), καθώς και τη διαφορετικότητα των φύλων στην ανώτερη διοικητική ομάδα. Το τελικό δείγμα συμπεριέλαβε 353 εταιρίες.
- Οι 353 εταιρίες χωρίστηκαν σε τεταρτημόρια – με περίπου ίσο αριθμό εταιριών στο κάθε τεταρτημόριο – βασισμένα στη γυναικεία εκπροσώπηση στο εσωτερικό της ανώτατης διοικητικής ομάδας.
- Η οικονομική απόδοση του ανώτατου και του κατώτατου τεταρτημορίου εταιριών τέθηκαν υπό σύγκριση.
- Οι 353 εταιρίες διαιρέθηκαν σε 11 βιομηχανικούς τομείς, γεγονός που επέτρεψε στους ερευνητές να συγκρίνουν την οικονομική απόδοση του ανώτατου και κατώτατου τεταρτημορίου εταιριών κατά βιομηχανίες. Από τις 11 βιομηχανίες σε αυτή τη μελέτη, υπήρχαν αρκετά δεδομένα (αρκετές εταιρίες σε μια συγκεκριμένη βιομηχανία) για να διεξαχθεί ανάλυση μέσα σε πέντε βιομηχανίες – προαιρετικά καταναλωτικά προϊόντα, κύρια καταναλωτικά προϊόντα, οικονομικές, βιομηχανικές υπηρεσίες και υπηρεσίες τεχνολογίας πληροφόρησης/τηλεπικοινωνιών.

Ευρήματα:

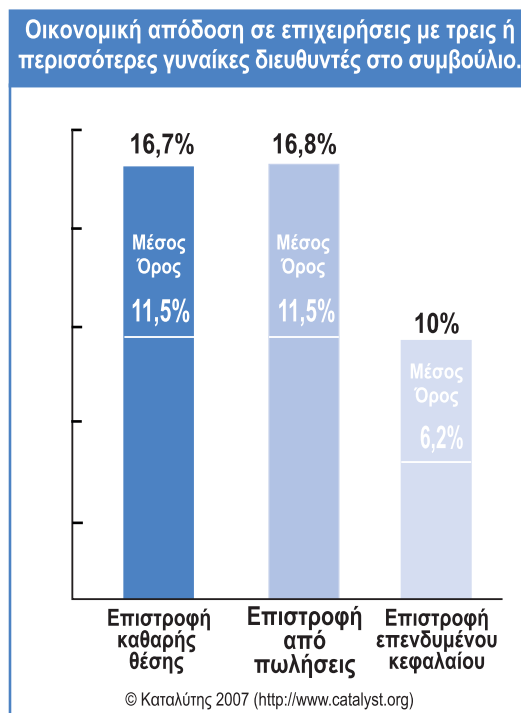
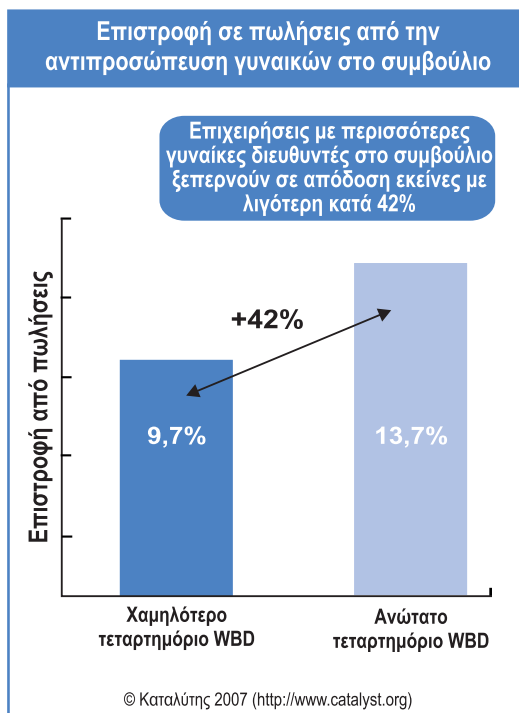
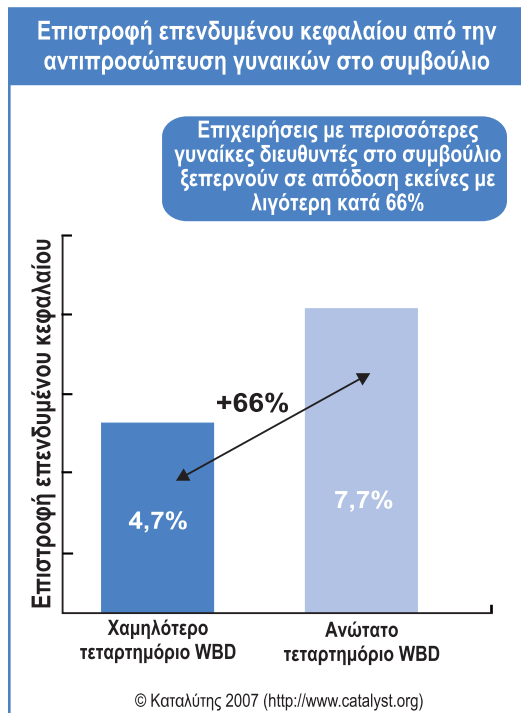
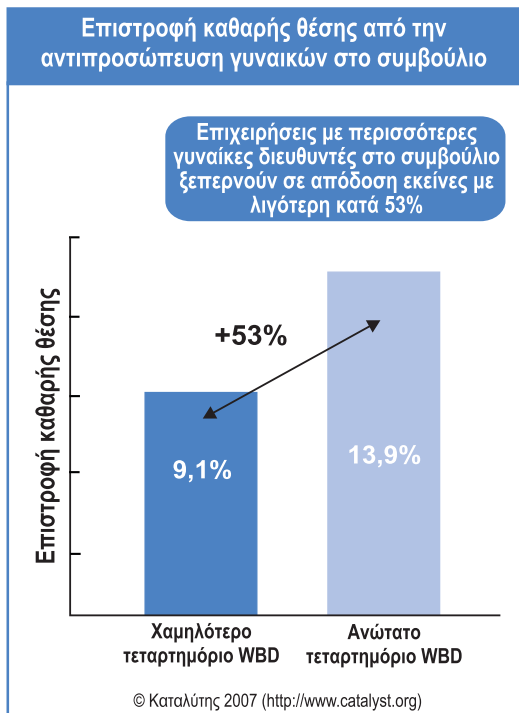
Εταιρίες με την υψηλότερη γυναικεία εκπροσώπηση στις ανώτατες διοικητικές ομάδες τους, είχαν καλύτερη οικονομική απόδοση από τις εταιρίες με τη χαμηλότερη γυναικεία εκπροσώπηση. Τα ευρήματα αυτά είναι έγκυρα και για τα δύο οικονομικά κριτήρια που αναλύθηκαν: Απόδοση επί της καθαρής αξίας, η οποία είναι υψηλότερη κατά 35% και Συνολική Απόδοση στους Μετόχους, η οποία είναι υψηλότερη κατά 34%. Σε κάθε έναν από τους πέντε βιομηχανικούς τομείς που αναλύθηκαν οι εταιρίες με την υψηλότερη γυναικεία εκπροσώπηση στις ανώτατες διοικητικές ομάδες τους είχαν υψηλότερη απόδοση επί της καθαρής αξίας από ότι οι εταιρίες με τη χαμηλότερη γυναικεία εκπροσώπηση. Σε τέσσερις από τους πέντε βιομηχανικούς τομείς, οι εταιρίες με την υψηλότερη γυναικεία εκπροσώπηση στις ανώτατες διοικητικές ομάδες τους είχαν υψηλότερη συνολική απόδοση στους μετόχους από ότι οι εταιρίες με τη χαμηλότερη γυναικεία εκπροσώπηση.

Απόσπασμα από το www.catalyst.org

²⁵ Catalyst, *The Bottom Line: connecting corporate performance and gender diversity*, Catalyst, Νέα Υόρκη, 2004, Μπορεί να βρεθεί στο: www.catalyst.org.

²⁶ Το "Fortune 500" είναι μια ετήσια λίστα που συντάσσει κι εκδίδει το περιοδικό Fortune το οποίο βαθμολογεί τις 500 κορυφαίες Αμερικάνικες δημόσιες εταιρίες με βάση το ακαθάριστο εισόδημά τους. Μπορεί να βρεθεί στο : <http://www.fortune.com>.

- "The Bottom Line: Corporate performance and Women's Representation on Boards", (Catalyst, 2007)



Δώστε στο ταλέντο μια ευκαιρία :
Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας
των δύο φύλων στις επιχειρήσεις

1.3.3 «Γυναικείο Ζήτημα» (McKinsey, 2007)²⁷

Το «Γυναικείο Ζήτημα» παρουσιάζει τα αποτελέσματα μιας έρευνας δύο επιπέδων, που διεξήχθη από τη McKinsey προκειμένου να αποτιμήσει την επίδραση της διαφορετικότητας των φύλων στην εταιρική απόδοση. Το Γυναικείο Ζήτημα δείχνει ότι οι εταιρίες στις οποίες οι γυναίκες εκπροσωπούνται ισχυρά στα διοικητικά συμβούλια ή στα ανώτατα διοικητικά επίπεδα είναι οι εταιρίες που αποδίδουν καλύτερα, τόσο με οργανωτικά όσο και με οικονομικά κριτήρια.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δύο διαδοχικά στάδια.

Πρώτον, ένα ιδιόκτητο διαγνωστικό μέσο από τη McKinsey (Προφίλ Οργανωτικής Απόδοσης) χρησιμοποιήθηκε για να μετρήσει **την οργανωτική υπεροχή μιας εταιρίας έναντι εννέα κριτηρίων**: Ηγετική ικανότητα, διεύθυνση, αμοιβή ανάλογη προς την αποδοτικότητα, συντονισμός και έλεγχος, καινοτομία, εξωτερικός προσανατολισμός, ικανότητα, κίνητρο, εργασιακό περιβάλλον και αξίες.

Με αυτό το μέσο οι ειδικοί της McKinsey εξέτασαν τις αξιολογήσεις 115.000 εργαζομένων σε 231 δημόσιες και ιδιωτικές εταιρίες, καθώς και σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς και έδειξαν το συσχετισμό ανάμεσα στο επίπεδο υπεροχής μιας εταιρίας ως προς αυτές τις εννιά οργανωτικές διαστάσεις και την οικονομική της απόδοση. Οι εταιρίες που κατατάσσονταν στην υψηλότερη θέση σύμφωνα με αυτά τα οργανωτικά κριτήρια είχαν την τάση να έχουν περιθώρια λειτουργίας και κεφαλαιοποίηση αγοράς δύο φορές υψηλότερα από ότι οι εταιρίες χαμηλότερης κατάταξης

Κατόπιν επέλεξαν 101 εταιρίες που εκδίδουν μια έκθεση για τα ανώτατα διοικητικά τους σώματα, κυρίως μεγάλες ανώνυμες εταιρίες στην Ευρώπη, την Αμερική και την Ασία, μέσα από ένα φάσμα βιομηχανιών, από την ενέργεια έως τη διανομή και τα οικονομικά ιδρύματα.

Ανέλυσαν τις απαντήσεις των 58.240 αποκριθέντων στην έρευνα και στη συνέχεια συνέκριναν τα αποτελέσματα για αυτές τις εταιρίες βασιζόμενοι στην αναλογία των γυναικών στα ανώτατα διοικητικά τους σώματα.

Πρόέκυψε **«ότι εταιρίες με τρεις ή περισσότερες γυναίκες στις ανώτατες διοικητικές λειτουργίες είχαν υψηλότερη βαθμολογία κατά μέσο όρο, για καθένα από τα οργανωτικά κριτήρια από ότι οι εταιρίες που δεν είχαν καθόλου γυναίκες στην κορυφή της ιεραρχίας»**. Πράγματι, η απόδοση αυξανόταν σημαντικά μόλις η αναλογία των γυναικών σε ένα διοικητικό συμβούλιο δέκα περίπου ατόμων έφτανε τουλάχιστον τις τρεις γυναίκες.

Ο συσχετισμός δεν αποτελεί, απαραίτητα, αιτία. Παρόλα αυτά ο συσχετισμός ανάμεσα στην οργανωτική υπεροχή και τη γυναικεία συμμετοχή στα διοικητικά σώματα είναι αν μη τι άλλο εντυπωσιακός.

Το δεύτερο βήμα στοχεύει να ερευνησει εάν οι εταιρίες που έχουν γυναίκες ως ανώτατα διοικητικά στελέχη απέδιδαν καλύτερα οικονομικά. Για το σκοπό αυτό, διεξήγαγαν μια μελέτη, σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Ταμείο Amazon. Επέλεξαν τις 89 καταγεγραμμένες Ευρωπαϊκές εταιρίες με το υψηλότερο επίπεδο διαφορετικότητας φύλων στα ανώτατα διοικητικά πόστα. Οι εταιρίες επελέγησαν από όλες τις Ευρωπαϊκές καταγεγραμμένες εταιρίες με κεφαλαιοποίηση στο χρηματιστήριο πάνω από 150 εκατ. δολάρια, στη βάση των ακόλουθων κριτηρίων: τον αριθμό και την αναλογία των γυναικών στην εκτελεστική επιτροπή, τη λειτουργία τους (ένα διευθυντικό στέλεχος ή ένα ανώτατο οικονομικό στέλεχος έχει μεγαλύτερη βαρύτητα στις εταιρικές αποφάσεις από ότι ένας διευθυντής Επικοινωνιών) και σε μικρότερη έκταση την παρουσία πάνω από δύο γυναικών στο διοικητικό συμβούλιο ή την ύπαρξη στατιστικής σχετικά με τη διαφορετικότητα των φύλων στην ετήσια αναφορά.

Οι ειδικοί της McKinsey στη συνέχεια ανέλυσαν την οικονομική απόδοση αυτών των εταιριών σε σχέση με το μέσο όρο για τον τομέα τους. **Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι κατά μέσο όρο αυτές οι εταιρίες ξεπερνούν τον τομέα τους ως προς την απόδοση των ιδίων κεφαλαίων (11.4% έναντι**

²⁷ McKinsey (2007), σ. 12-14.

ενός μέσου όρου 10.3%), του λειτουργικού αποτελέσματος (EBIT 1.1% έναντι 5.8%) και της αύξησης της τιμής της μετοχής (64% έναντι 47% κατά την περίοδο 2005-2007).

Αυτές οι στατιστικώς σημαντικές μελέτες δείχνουν ότι οι εταιρίες με την υψηλότερη αναλογία γυναικών στις διοικητικές τους επιτροπές είναι επίσης οι εταιρίες που έχουν την καλύτερη απόδοση. Παρόλο που οι μελέτες δεν δείχνουν μια αιτιώδη σύνδεση, μας δίνουν, ωστόσο, ένα πραγματικό στιγμιότυπο το οποίο μπορεί μόνο να αποτελέσει επιχείρημα υπέρ της ισότητας των φύλων.

Τέλος, έχοντας αναγνωρίσει το εργασιακό περιβάλλον και τις αλλαγές στις προσωπικές φιλοδοξίες ως τα βασικά εμπόδια στη γυναικεία εκπροσώπηση στα διοικητικά σώματα, Το Γυναικείο Ζήτημα προτείνει μονοπάτια, που βασίζονται σε καλές πρακτικές, για την «επανεφεύρεση του μοντέλου» και την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στις επιχειρήσεις, καθώς και στις ανώτατες θέσεις στελεχών.

Κεφάλαιο 2. Έχουν τα επαγγέλματα φύλο;

2.1 Γενική επισκόπηση

Το κεφάλαιο αυτό παρέχει πληροφόρηση σχετικά με το διαχωρισμό των φύλων και το πώς αυτό επιδρά στην εταιρική απόδοση.

Πρώτα εξετάζει στην τωρινή κατάσταση, το πώς οι γυναίκες και οι άνδρες είναι διαφορετικά καταμεμημένοι στην αγορά εργασίας της Ε.Ε. και αποκαλύπτει πώς αυτή η κατάσταση μπορεί να συνδεθεί με την επιμονή στα στερεότυπα σε σχέση με το φύλο. Στη συνέχεια δείχνει πώς αυτά τα στερεότυπα απομακρύνονται από τα ατομικά ταλέντα του σήμερα και από τις ικανότητες και τις φιλοδοξίες γυναικών και ανδρών. Προσφέρει ορισμένα παραδείγματα του τρόπου με τον οποίο οι εταιρείες μπορούν να ξεπεράσουν αυτές οι προκαταλήψεις μέσω πρακτικών μέτρων. Τα μέτρα αυτά μπορούν να αποφέρουν οφέλη όχι μόνο στις γυναίκες, αλλά και στους άνδρες καθώς και στην παραγωγικότητα των εταιρειών.

2.2 Η σημερινή κατάσταση

Το φύλο και η αναλογία απασχόλησης στην Ευρώπη των 27.²⁸

- Μέση αναλογία απασχόλησης το 2007: 71.6% για τους άνδρες και 57.2% για τις γυναίκες.
- Μέση αναλογία ανεργίας το 2007: 9% για τις γυναίκες και 7.6% για τους άνδρες, με μία μέση διαφορά 1.4%.
- Μέση αναλογία υποαπασχόλησης το 2007: 31.4% για τις γυναίκες και 7.8% για τους άνδρες.

- Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και την Ανάπτυξη έθεσε ως στόχο να φτάσει η αναλογία απασχόλησης για τις γυναίκες το 60% έως το 2010. Κατά το παρελθόν η γυναικεία απασχόληση σημείωσε συνεχή ανάπτυξη, κατά μία τιμή η οποία ήταν συνεχώς υψηλότερη για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες, φθάνοντας ένα μέσο όρο 57.2% για την Ευρώπη των 27 το 2007.
- Παρά τη θετική αυτή τάση, η αναλογία της γυναικείας απασχόλησης εξακολουθεί να είναι χαμηλότερη από αυτή των ανδρών σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. με μεγάλες διακυμάνσεις. Το 2007 το χάσμα της αναλογίας απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών κυμαινόταν από μικρότερο από 5 εκατοστιαίες μονάδες στη Φινλανδία και τη Σουηδία, σε περισσότερο από 25 εκατοστιαίες μονάδες στην Ελλάδα και τη Μάλτα.

²⁸ Αναφορά στην Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2008, COM(2008)10 τελικό. Διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf

- Ο μέσος όρος ανεργίας τείνει να είναι υψηλότερος μεταξύ των γυναικών. Το 2007 οι μεγαλύτερες διαφορές εις βάρος των γυναικών βρέθηκαν στην Ελλάδα (8), την Ισπανία (5.3) και την Ιταλία (3.4). Σε 7 χώρες ο μέσος όρος ανεργίας των ανδρών ήταν υψηλότερος από εκείνον των γυναικών (Γερμανία, Εσθονία, Ιρλανδία, Λετονία, Λιθουανία, Ρουμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο).
- Η πλειοψηφία των εργαζομένων σε μερική απασχόληση είναι γυναίκες. Το 2007, το μερίδιο των γυναικών υπαλλήλων σε μερική απασχόληση ήταν 31.4% στην Ευρώπη των 27, ενώ ο αντίστοιχος αριθμός για τους άνδρες ήταν 7.8%. Το μερίδιο των γυναικών σε μερική απασχόληση υπερέβαινε το 30% στη Γαλλία, την Ιρλανδία, τη Δανία και το Λουξεμβούργο, το 40% για τη Σουηδία, την Αυστρία, το Βέλγιο, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γερμανία και έφθασε ακόμη και το 74.9% στην Ολλανδία. Αντιθέτως, το μερίδιο των μερικώς απασχολούμενων μεταξύ των γυναικών εργαζομένων ήταν πολύ χαμηλό στη Βουλγαρία, τη Σλοβακία, την Ουγγαρία, τη Δημοκρατία της Τσεχίας και τη Λετονία.

Πηγή δεδομένων: Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Έκθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών – 2008 (Στοιχεία Eurostat 2007).

Φύλο και απόφοιτοι²⁹

- Οι άνδρες εκπροσωπούν μόνο το 20-27% των αποφοίτων στα επαγγέλματα που σχετίζονται με τις κοινωνικές υπηρεσίες, την υγεία και τους τομείς της εκπαίδευσης.
- Οι γυναίκες εκπροσωπούν μεταξύ του 60 και 70% των αποφοίτων στα επαγγέλματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση των καθηγητών και τις επιστήμες της συμπεριφοράς και τις κοινωνικές επιστήμες.
- Οι άνδρες κυμαίνονται μεταξύ του 70 και του 85% των αποφοίτων στα επαγγέλματα που συνδέονται με το εμπόριο και τη διοίκηση, την κατασκευή και την επεξεργασία των υλών, τα μαθηματικά, τη στατιστική και τις μεταφορές.

Φύλο και τομείς της απασχόλησης³⁰

- 77% από εκείνους που εργάζονται στην εκπαίδευση και τις κοινωνικές επιστήμες είναι γυναίκες
- 62% από εκείνους που εργάζονται στη γεωργία, το κυνήγι, τη δασοκομία και την αλιεία είναι άνδρες
- 34% από εκείνους που εργάζονται στις κατασκευαστικές εταιρίες είναι γυναίκες.

²⁹ Eurostat, "The life of Women and Men in Europe - A statistical portrait", 2008, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Luxembourg, 2008. Μπορεί να βρεθεί στο <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>. σ. 36-37 (Πηγή: Source: Eurostat, UOE, 2004).

³⁰ Eurostat, "The life of Women and Men in Europe - A statistical portrait", 2008, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Luxembourg, 2008. Μπορεί να βρεθεί στο : <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>. σ. 55-56 (Πηγή: Source: Eurostat, LFS).

Φύλο και κοινωνικο-επαγγελματικές κατηγορίες³¹

- Οι γυναίκες συνιστούν το 75% των τακτικών υπαλλήλων στο διοικητικό τομέα και το 65% του προσωπικού στον τομέα των υπηρεσιών και των βοηθών πωλήσεων σε καταστήματα και αγορές.
- Οι άνδρες εκπροσωπούν την τεράστια πλειοψηφία (79%) εκείνων που εργάζονται ως μόνιμο προσωπικό στο χειρισμό και την εγκατάσταση μηχανημάτων, στις συναρμολογήσεις, και το 85% των τεχνιτών και όσων εργάζονται στα χειρωνακτικά επαγγέλματα.
- Περίπου 2.6% των ανδρών που απασχολούνται στην Ε.Ε. εργάζονται ως ειδικοί Η/Υ ή ως συνεργάτες ειδικών Η/Υ (ISCO κατηγορίες 213 και 312), περίπου σε τετραπλάσια αναλογία από τις γυναίκες (0.7%). Η διαφορά αυτή αντιστοιχεί σε περισσότερο από 3 προς 1 σε όλες σχεδόν τις χώρες και πάνω από 5 προς 1 στην Ολλανδία, την Αυστρία και την Πορτογαλία (Στοιχεία από την Eurostat, LFS 2006).

- Κατά μέσο όρο ο τομεακός διαχωρισμός επιμένει και αυξάνεται στην Ε.Ε.
- Υπάρχει μια ευρεία ομοιότητα μεταξύ των Κρατών Μελών τόσο στο βαθμό συγκέντρωσης της εργασίας, όσο και στη σύνθεση των 6 κορυφαίων τομέων που προσλαμβάνουν γυναίκες. Στα μισά από τα Κράτη Μέλη της Ε.Ε., η υγεία και η κοινωνική εργασία είναι οι μεγαλύτεροι εργοδότες των γυναικών, όπως επίσης και στην Ισλανδία και τη Νορβηγία.
- Οι άνδρες κυριαρχούν σε τομείς, όπως οι κατασκευές, η παραγωγή και η διανομή ηλεκτρικής ενέργειας, το αέριο, η ύδρευση, οι χερσαίες μεταφορές και οι κατασκευαστικές εταιρίες. Το 2005, οι γυναίκες αποτελούσαν το 8% περίπου του εργατικού δυναμικού στις κατασκευές και μόνο το 14% αυτού στις χερσαίες μεταφορές.
- Οι άνδρες εκπροσωπούνται περισσότερο από τις γυναίκες στο βιομηχανικό τομέα, ενώ οι γυναίκες επικρατούν στις υπηρεσίες με μικρότερη αναγραφόμενη διαφορά στα Νέα Κράτη Μέλη της Ευρώπης.
- Ο βαθμός της συγκέντρωσης σε έναν περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων είναι επίσης πολύ υψηλότερος μεταξύ γυναικών από ότι μεταξύ ανδρών. Το 2005, το 36% περίπου των γυναικών, που εργάζονται στην Ένωση εργάζονταν σε 6 μόνο από τις 130 καθιερωμένες επαγγελματικές κατηγορίες ενώ τα έξι κορυφαία επαγγέλματα για τους άνδρες ήταν υπεύθυνα για λίγο περισσότερο από το 25% του συνόλου των εργαζόμενων ανδρών. Τα επαγγέλματα που αφορά η έρευνα ήταν σαφώς διαφορετικά για τις γυναίκες και τους άνδρες.
- Η αναλογία των γυναικών σε διοικητικές θέσεις είναι πολύ χαμηλότερη από αυτή των ανδρών (3 φορές χαμηλότερη κατά μέσο όρο) και όσο περισσότερο κάποιος ανεβαίνει στην ιεραρχία τόσο περισσότερο μειώνεται η αναλογία για τις γυναίκες.

Πηγή: Franco, A. *Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε τομείς δραστηριότητας. Στατιστική της Eurostat στο Focus. Πληθυσμός και Κοινωνικές Συνθήκες 53/2007*. Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: Λουξεμβούργο, 2007.

³¹ Eurostat, "The life of Women and Men in Europe - A statistical portrait", 2008, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Luxembourg, 2008. Μπορεί να βρεθεί στο : <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>. σ. 63-64. (Πηγή Δεδομένων: Source: Eurostat, Labour Force Survey, 2005 and 2006.

2.3 Οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός της αγοράς εργασίας και τα «μετα-στερεότυπα».

Ο οριζόντιος και ο κάθετος διαχωρισμός της αγοράς εργασίας με βάση το φύλο μπορεί να βρεθεί, αν και σε διαφορετικούς βαθμούς, σε όλες τις χώρες της Ε.Ε.³²

Οριζόντιος διαχωρισμός: Οι γυναίκες τείνουν να βρίσκονται σε παρόμοιες επαγγελματικές ομάδες και οικονομικούς τομείς, ανεξάρτητα από τη χώρα ή τη νοοτροπία. Το ίδιο συμβαίνει και για τους άνδρες, οι οποίοι παρόλα αυτά είναι καταναμημένοι σε μια ευρύτερη γκάμα επαγγελμάτων.

Η επιλογή του πεδίου σπουδών σαφέστατα έχει αντίκτυπο στο διαχωρισμό των δυο φύλων στην αγορά εργασίας. Είναι δύσκολο, ωστόσο, να υπολογιστεί το αν αυτό αποτελεί αιτία ή αποτέλεσμα: Η επιλογή του πεδίου σπουδών καθορίζει τις επαγγελματικές επιλογές αλλά η υπάρχουσα διαίρεση της εργασίας ως προς το φύλο σίγουρα ασκεί επίδραση στον επαγγελματικό και εκπαιδευτικό προσανατολισμό.

Κάθετος διαχωρισμός: Οι γυναίκες συγκεντρώνονται στα χαμηλότερα ή τα ενδιάμεσα επίπεδα των ιεραρχιών και των επαγγελμάτων και εκπροσωπούνται σημαντικά λιγότερο από ότι οι άνδρες στα ανώτερα επίπεδα.

Ο κάθετος διαχωρισμός, που συχνά αποτυπώνεται με τη μεταφορά της γυάλινης οροφής, είναι ο δεύτερος πυλώνας της διαίρεσης της εργασίας κατά φύλο. Για παράδειγμα, το 2007 μόνο τρεις στους δέκα διευθυντές στην Ευρώπη ήταν γυναίκες.

Παρά τις συγκεκριμένες ιστορικές, πολιτικές και πολιτιστικές πραγματικότητες των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός συνιστούν τους δύο μηχανισμούς οργάνωσης της διαίρεσης της εργασίας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Διαφορές στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι συχνά αποτέλεσμα του συνδυασμού αυτού του διπλού διαχωρισμού.

Δύο «μετα» στερεότυπα

Τα στερεότυπα σε σχέση με το φύλο είναι γενικεύσεις του τι προσδοκείται από τους άνδρες και τις γυναίκες μέσα σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο. Είναι υπεραπλουστευμένες αντιλήψεις σχετικά με τις διαφορές γυναικών και ανδρών, τις ικανότητές τους, τις ψυχολογικές τους προδιαθέσεις, τις φιλοδοξίες και τις συμπεριφορές τους. Κρίσεις που βασίζονται σε τέτοιες γενικεύσεις μπορεί αρχικά να δείχνουν ότι βοηθούν στην εξοικονόμηση χρόνου και ενέργειας. Στην πραγματικότητα αποτυγχάνουν να συλλάβουν τον πλούτο των ατομικών χαρακτηριστικών γνωρισμάτων και των ικανοτήτων. Η Ε.Ε. έχει αναγνωρίσει την επιμονή στα στερεότυπα ως την αιτία προέλευσης των ανισοροπιών μεταξύ των δυο φύλων και των ανεπαρκειών στην αγορά εργασίας.³³

Το χρηματοδοτούμενο από την Ε.Ε. πρόγραμμα STERE/O³⁴ ανέλυσε τις συνδέσεις μεταξύ του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο και της προσκόλλησης στα στερεότυπα των φύλων σε 6 χώρες της Ε.Ε. Το συμπέρασμα είναι ότι ο κάθετος και ο οριζόντιος διαχωρισμός έχουν μια αμφίδρομη σχέση με τα στερεότυπα:

- Υπάρχει κάθετος διαχωρισμός, (π.χ. υπάρχουν πολλοί περισσότεροι άνδρες στις θέσεις που σχετίζονται με τη λήψη αποφάσεων από ότι γυναίκες), για το λόγο αυτό οι γυναίκες δεν είναι κατάλληλες για να διοικήσουν και οι άνδρες έχουν καλύτερες διοικητικές και ηγετικές ικανότητες.

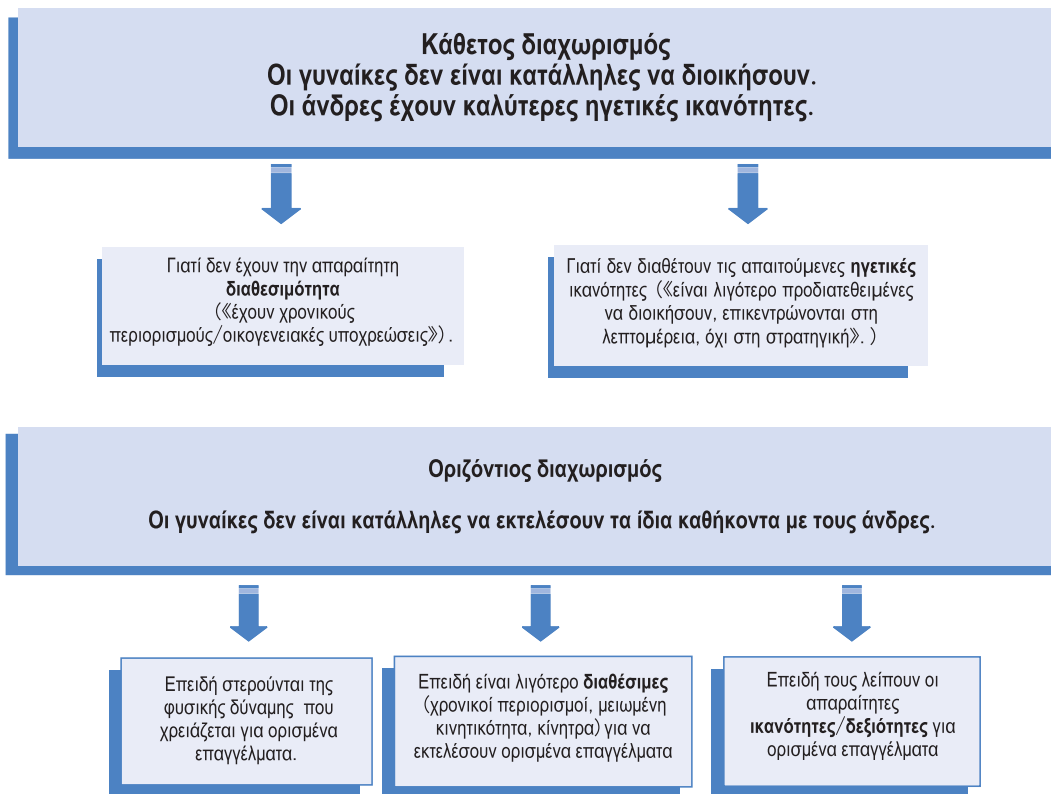
³² Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Αναφορά στην Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών– 2008*, όπως προαναφέρθηκε.

³³ Για περαιτέρω πληροφορίες δείτε *A Roadmap for Equality between Women and Men 2006 - 2010* COM(2006)92.

³⁴ Πηγή : STERE/O : Faire la chasse aux stereotypes de sexe agissant sur la division du travail dans l'Europe ilargie. Δείτε http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/project_en.cfm?id=198.

- Υπάρχει οριζόντιος διαχωρισμός, για το λόγο αυτό οι γυναίκες δεν είναι κατάλληλες να εκτελέσουν τις ίδιες εργασίες ή καθήκοντα με τους άνδρες και οι άνδρες δεν είναι κατάλληλοι να κάνουν τις ίδιες δουλειές ή καθήκοντα με τις γυναίκες (π.χ. υπάρχουν περισσότερες γυναίκες απ' ότι άνδρες στα νοσηλευτικά επαγγέλματα διότι οι γυναίκες είναι από τη φύση τους περισσότερο κατάλληλες για επαγγέλματα περιθαλψής.

Το γεγονός ότι οι γυναίκες και οι άνδρες δεν έχουν το ίδιο κύρος στην αγορά εργασίας τείνει να ενισχύει αυτά τα στερεότυπα, τα οποία δεν έχουν καμία θεμελίωση στην πραγματικότητα, δηλαδή δεν δικαιολογούνται από τις πραγματικές ικανότητες των ανδρών και των γυναικών.



Ο φαύλος κύκλος των στερεοτύπων

Απόψεις ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να ασκήσουν δύναμη με θεμιτό τρόπο αποκαλύπτουν την ίδια στερεοτυπική λογική όπως οι απόψεις, οι οποίες υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν με θεμιτό τρόπο να προσληφθούν σε ένα σημαντικό αριθμό επαγγελμάτων.

Όλα αυτά συμπεριλαμβάνουν απόψεις του τύπου: «Οι γυναίκες έχουν χρονικούς περιορισμούς, ενώ οι άνδρες είναι πάντα διαθέσιμοι», ή «οι γυναίκες είναι λιγότερο αφοσιωμένες στη δουλειά, εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, οι άνδρες είναι περισσότερο αφοσιωμένοι παρά ή ακόμη και εξαιτίας των οικογενειακών τους ευθυνών», ή «οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν ψυχολογικές ή ακόμη και νοητικές προδιαθέσεις που τους αποκλείουν από συγκεκριμένα επαγγέλματα ή από καθήκοντα που περιλαμβάνονται σε αυτά τα επαγγέλματα».

Τα στερεότυπα αυτά προκύπτουν επειδή αποδεχόμαστε να μπούμε σε μια αυτοαναφορική λογική. Οι αντιλήψεις, που στηρίζουν τον ισχύοντα διαχωρισμό των επαγγελμάτων, γίνονται μηχανικά αποδεκτές και δεν τίθενται υπό συζήτηση. Ο υπάρχων διαχωρισμός της εργασίας αποτελεί αντικείμενο μιας σχεδόν μοιρολατρικής αποδοχής.

Ο ακόλουθος πίνακας απεικονίζει «το φαύλο κύκλο» των στερεοτύπων:



2.4 Η αποδόμηση των στερεοτύπων

Το σχήμα 8 παραπάνω δείχνει πώς τα δύο «μετα-στερεότυπα» βασίζονται σε ένα σύνολο βασικών γενικεύσεων για τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών ως προς:

- Τη φυσική ικανότητα
- Τις ικανότητες και τις αρμοδιότητες
- Τις ηγετικές τάσεις

- Τη διαθεσιμότητα χρόνου και κινητικότητας

Οι επόμενες παράγραφοι αποτυπώνουν το πώς αυτά τα στερεότυπα μπορούν να αναγνωριστούν, να αναλυθούν και σε τελική ανάλυση να ξεπεραστούν, προς όφελος των γυναικών, των ανδρών και των εταιριών.³⁵

2.4.1 «Φυσικές διαφορές»

Το στερεότυπο στην εργασία

Ορισμένα επαγγέλματα ήταν για πολύ καιρό απροσπέλαστα στις γυναίκες εξαιτίας των απαιτήσεων τους σε σωματική δύναμη: ο βαθμός της φυσικής προσπάθειας, της ανθεκτικότητας ή της αντοχής, που χρειαζόταν σε αυτά τα επαγγεμάτων, θεωρούνταν ασύμβατος με τη γυναικεία φυσιολογία.

Αναλύοντας το στερεότυπο

Είναι αλήθεια ότι οι άνδρες είναι γενικότερα ψηλότεροι και βαρύτεροι και για το λόγο αυτό πιθανότατα δυνατότεροι από τις γυναίκες. Αυτό παρόλα αυτά δεν είναι τίποτα περισσότερο από μια στατιστική διαφορά. Υπάρχουν λεπτοκαμωμένοι άνδρες, όπως και δυνατές γυναίκες. Οι γυναίκες ανέκαθεν εκτελούσαν σωματικά απαιτητική εργασία (στη γεωργία, στα πλυντήρια, στη βιομηχανική παραγωγή ...), και πολλά τυπικά γυναικεία επαγγέλματα (νοσηλεύτριες, νοικοκυρές, μαίες...) συχνά απαιτούν φυσική προσπάθεια και ανθεκτικότητα.

Αλλά το πιο σημαντικό είναι ότι η τεχνολογική πρόοδος επιτρέπει τη μηχανοποίηση ενός πλήθους καθηκόντων, που προηγούμενα απαιτούσαν σημαντική φυσική προσπάθεια (μεταφορά και άρση βαρών, σωματική άσκηση, άσκηση πίεσης..). Για αυτό το λόγο, τα κριτήρια της σωματικής δυσκολίας δεν είναι πια σημαντικά για το διαχωρισμό της εργασίας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.

Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όταν απαιτήθηκε να θεσπίσει κανόνες σχετικά με τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στις επαγγελματικές ταξινομήσεις, σε αναφορά με το κριτήριο της σωματικής δύναμης, απάντησε με τη δικαστική απόφαση της 1^{ης} Ιουλίου 1986:

*«Το γεγονός ότι αποδεχόμαστε εκτιμήσεις που αντιστοιχούν στη μέση απόδοση των εργαζομένων του ενός μόνο φύλου για να καθορίσουμε σε ποια έκταση μια εργασία απαιτεί προσπάθεια ή προκαλεί κόπωση ή είναι σωματικά δύσκολη, συνιστά ένα είδος διάκρισης που βασίζεται στο φύλο».*³⁶

Καταργώντας τα στερεότυπα και γενικεύοντας τα επιχειρηματικά οφέλη

Οι σωματικές διαφορές δεν έχουν τόση σημασία όση στο παρελθόν. Σε πολλές περιπτώσεις η τεχνολογία που εφαρμόζεται στην εργασιακή εργονομία μπορεί να εξαλείψει ή να ελαχιστοποιήσει τη φυσική προσπάθεια.

Η αναζήτηση εργονομικών λύσεων που βελτιώνουν την αποδοτικότητα μέσω της διευκόλυνσης ολοένα και περισσότερων εργαζομένων είναι μια έξυπνη προσέγγιση απέναντι στις προκλήσεις της παραγωγικότητας και μπορεί να ελαχιστοποιήσει ή να εξαλείψει τους κινδύνους που αφορούν στην υγεία και την ασφάλεια.

³⁵ Οι συμπληρωματικές αναφορές του Πλαισίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων των Κοινωνικών Εταίρων της Ε.Ε. παρέχουν πλούσιες πληροφορίες για την πληθώρα πληροφοριών που έχουν ληφθεί από τους οργανισμούς των εργοδοτών και των εργαζομένων και τις επιχειρήσεις, για την αντιμετώπιση των φυλετικών στερεοτύπων και την προώθηση της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας. Οι Αναφορές είναι διαθέσιμες στο : http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

³⁶ Απόφαση του Δικαστηρίου (Πέμπτη Αίθουσα) της 1 Ιουλίου 1986. Υπόθεση 237/85 Gisela Rummel v Dato-Druck GmbH. ECR 2101. Διαθέσιμο στο : http://curia.europa.eu/en/content/juris/index_tab.htm.

Οι εργονομικές λύσεις μπορούν να βρεθούν αν ζητηθούν ειδικές συμβουλές από επαγγελματίες επιστήμονες που ειδικεύονται στο χώρο της ασφάλειας και της υγείας, από τους επιθεωρητές εργασίας, από την εθνική υπηρεσία για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας ή από επαγγελματίες συμβούλους για την ασφάλεια και την υγεία.

Η συμμόρφωση με τη νομοθεσία των επαγγελματιών στο χώρο της υγείας και της ασφάλειας ή η ανάληψη δράσης για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, μπορούν να αποτελέσουν απαρχή για την κατάρτιση των στερεοτύπων του φύλου και τη διεύρυνση της δεξαμενής υποψήφιων εργαζομένων για τις εταιρείες.

Για παράδειγμα:

Στη βιομηχανία κατασκευής πλαστικών, η δουλειά του θερμοπλαστικού αρμολογητή ήταν πάντα μια «ανδρική δουλειά», οι γυναίκες είχαν την τάση να τοποθετούνται σε άλλες δουλειές, όπως αυτή του χειριστή πρέσας. Η φυσική προσπάθεια που απαιτείται φαίνεται να δικαιολογεί το διαχωρισμό αυτής της εργασίας καθώς ο αρμολογητής πρέπει να σηκώνει πολύ βαριά καλούπια, χρησιμοποιώντας γερανογέφυρα. Η δουλειά αυτή είναι πολύ απαιτητική σωματικά για τους εργαζόμενους. Η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών έχει επιτρέψει την παραγωγή νέων τύπων γερανογεφυρών, οι οποίες χρησιμοποιούνται με πολύ λιγότερη προσπάθεια. Χρησιμοποιώντας αυτό το νέο εργαλείο, οι βιομηχανίες μπορούν να αντλήσουν από ένα ευρύτερο φάσμα πιθανούς εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών, βελτιώνοντας παράλληλα την ποιότητα της εργασίας για όλους.

Στη Γαλλία, η νομοθεσία για τη ισότητα των δυο φύλων προβλέπει μια γκάμα διαφορετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας και της επαγγελματικής διαφοροποίησης. Συμπεριλαμβάνει επίσης, οικονομική βοήθεια για την κάλυψη ενός τμήματος του κόστους, που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, προκειμένου να κάνουν ορισμένες δουλειές προσβάσιμες στις γυναίκες.³⁷ Τα μέτρα επιτρέπουν την πληρωμή για τεχνικές συμβουλές και την αγορά καινούριου εξοπλισμού. Κάποιες επιχειρήσεις έχουν χρησιμοποιήσει επιτυχώς αυτές τις διευκολύνσεις και ζητώντας ειδικές συμβουλές από την ANACT (τη Γαλλική εθνική υπηρεσία για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας), έχουν βελτιώσει τις εργασιακές συνθήκες για όλους, ενώ παράλληλα έχουν προωθήσει την πρόσβαση των γυναικών σε νέες δουλειές.³⁸

2.4.2 «Οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικές αρμοδιότητες και ικανότητες».

Το στερεότυπο στην εργασία

Ο έλεγχος και η χρήση της τεχνολογίας θεωρούνταν ανδρικό προνόμιο για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα. Αυτό το πολιτιστικό περιβάλλον καθορίζει την επιλογή του πεδίου σπουδών των νεαρών γυναικών και ανδρών. Πράγματι, έρευνα του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

³⁷ Τα μέτρα αυτά και η νομική τους βάση αποτυπώνονται στην επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείου Απασχόλησης της Γαλλίας: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Les_aides_financieres.pdf.

³⁸ Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, Secrétariat aux Droits des femmes et à la formation professionnelle, Service des droits des femmes et de l'égalité, Service de l'information et de la communication, *Guide d'appui à la négociation*. Διαθέσιμη στο: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>. Παρουσιάζει πολλά παραδείγματα επιτυχημένων περιπτώσιολογικών μελετών στις Γαλλικές Επιχειρήσεις

και του Διεθνούς Προγράμματος Αξιολόγησης Φοιτητών (PISA), το 2006³⁹, δείχνει ξεκάθαρα ότι υπάρχει ένα χάσμα ανάμεσα στην αυτό-αντίληψη των αγοριών και των κοριτσιών και στην

πραγματική τους απόδοση σε επιστημονικά και τεχνικά θέματα: «Ενώ οι συνολικές διαφορές των φύλων ως προς την απόδοση στην επιστήμη ήταν μικρές, οι διαφορετικές στάσεις απέναντι στην επιστήμη μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί ενδεχομένως να έχει επίδραση στο εάν οι φοιτητές θα ακολουθήσουν περαιτέρω σπουδές σε κάποιο επιστημονικό τομέα και στο εάν θα επιλέξουν μια σταδιοδρομία σε επιστημονικό τομέα. Από τις συμπεριφορές που μετρήθηκαν από το PISA, μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των φύλων παρατηρήθηκε στην αυτογνωσία των φοιτητών σχετικά με την επιστήμη. Στις 22 από τις 30 χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης που συμμετείχαν στην έρευνα, οι άνδρες είχαν σημαντικά υψηλότερη εκτίμηση στις ικανότητές τους από ότι οι γυναίκες».

Μια μεγάλη πλειοψηφία νεαρών γυναικών επιλέγουν σταδιοδρομία στις κοινωνικές και ανθρωπολογικές επιστήμες (80% εκείνων που εργάζονται ως ψυχολόγοι, για παράδειγμα), ενώ παραμένουν μια μειοψηφία σε πολλούς επιστημονικούς και τεχνολογικούς τομείς, συμπεριλαμβανομένων των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών. Το 2004, οι γυναίκες αποτελούσαν μόνο το 29% εκείνων που εργάζονταν ως επιστήμονες και μηχανικοί και μόνο το 18% των ερευνητών στον επιχειρηματικό τομέα.⁴⁰

Καταργώντας τα στερεότυπα και γενικεύοντας τα επιχειρηματικά οφέλη.

Οι ικανότητες δεν έχουν φύλο. Οι βιομηχανικοί τομείς στους οποίους, παραδοσιακά, κυριαρχούσαν οι γυναίκες, όπως η βιομηχανία υφασμάτων, οι οικονομικές υπηρεσίες, οι υγειονομικές υπηρεσίες, έχουν σημειώσει εντυπωσιακές προόδους στο τεχνολογικό κομμάτι της δουλειάς. Οι γυναίκες έχουν αποδείξει ευρύτητα ότι είναι ικανές να αποκτήσουν τις αναγκαίες ικανότητες όταν το τεχνικό περιεχόμενο της δουλειάς τους αυξάνεται.

Ωστόσο, «η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση και στο χώρο εργασίας έχει πραγματοποιηθεί χωρίς την παραμικρή τροποποίηση στο επαγγελματικό καθεστώς των συγκεκριμένων τομέων και χωρίς την παραμικρή αλλαγή στην κατάσταση των εργαζομένων».⁴¹

Οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των πανεπιστημιακών αποφοίτων στην Ευρώπη (59%) και η παρουσία τους σε μη παραδοσιακούς επαγγελματικούς τομείς είναι σταδιακά αυξανόμενη.⁴² Συνολικά, στατιστικές τάσεις σχετικά με τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα αποκαλύπτουν μια μείωση του εκπαιδευτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Μελλοντικά, θα σημειωθεί μια σημαντική υποεκπροσώπηση των ανδρών σε ομάδες ατόμων με υψηλή μόρφωση.⁴³

Ολοένα και περισσότερες εταιρίες θεωρούν την είσοδο των γυναικών μέσα στο «ανδρικό» σύμπαν ένα θετικό παράγοντα για αλλαγή και εξέλιξη.

³⁹ OECD, *PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World*, OECD, Paris, 2007. Μπορεί να βρεθεί στο : <http://www.oecd.org>

⁴⁰ Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την έρευνα, την επιστήμη και την κοινωνία, *SHE Figures. Women and Science, Statistics and indicators 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006. - ISBN 92-79-01566-4. Μπορεί να βρεθεί στο: <http://www.europa.eu>

⁴¹ Donial-Shaw, G., Junter-Loiseau, A., "La formation des femmes aux nouvelles technologies: une mauvaise réponse à un vrai problème", *Les Cahiers du MAGE*, 1/97.

⁴² Eurostat, "The life of Women and Men in Europe - A statistical portrait", 2008, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Luxembourg, 2008. Μπορεί να βρεθεί στο : <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

⁴³ Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας, *Working in Europe: Gender differences*, Dublin 2008. σ. 3. Διαθέσιμο μόνο σε ηλεκτρονική μορφή : <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/34/en/1/ef0834en.pdf>

Για παράδειγμα

MuT στα Γερμανικά σημαίνει «Γυναίκες στην Τεχνολογία». Επίσης σημαίνει θάρρος. Το 2007 η εταιρία Stihl, μια εταιρία ηγετική στην παραγωγή αλυσσοπρίονων και ηλεκτρικών εργαλείων κήπου συμμετείχε σε ένα περιφερειακό έργο του προγράμματος MuT στη Γερμανία. Σε συνεργασία με την τοπική υπηρεσία απασχόλησης, εφάρμοσαν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα προκειμένου να εμπνεύσουν τα κορίτσια να αναζητήσουν σταδιοδρομία και σε τεχνικούς τομείς. Οργάνωσαν δράσεις πληροφόρησης για να προσελκύσουν γυναίκες υποψήφιες στην παρακολούθηση πανεπιστημιακών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Η εταιρία επίσης, συμφώνησε να προσφέρει στις γυναίκες εκπαιδευόμενες εργασία σε τεχνικά επαγγέλματα και χειρωνακτικές δουλειές. Η ιστοσελίδα της εταιρίας δηλώνει: «Οι εργαζόμενοι μας είναι η αιτία που παράγουμε υψηλής ποιότητας προϊόντα» (www.stihl.com) και αυτός μπορεί να είναι ένας από τους λόγους που αποφάσισαν να προσελκύσουν ταλαντούχες νέες γυναίκες για να κάνουν αίτηση για επαγγέλματα, στα οποία επικρατούν κυρίως άνδρες εργαζόμενοι.⁴⁴

Δια βίου εκπαίδευση στο χώρο εργασίας θα πρέπει να παρέχεται από τις εταιρίες στις γυναίκες καθώς και στους άνδρες, για να ενδυναμώσουν τις ικανότητές τους στον επιστημονικό, τεχνικό και τεχνολογικό τομέα. Η νομοθεσία πολλών χωρών της Ε.Ε. παρέχει ειδικά μέτρα για την εκπαίδευση και την επανεκπαίδευση των εργαζομένων. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)⁴⁵, το οποίο διευθύνεται από τα Κράτη Μέλη σε εθνικό επίπεδο, είναι αφιερωμένο στη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας και παρέχει εξειδικευμένη υποστήριξη για επαγγελματική εκπαίδευση με στόχο τη μείωση της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Κατά τα τελευταία χρόνια το Ε.Κ.Τ. και η χρηματοδοτούμενη πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Equal» έχει προσφέρει υποστήριξη στους επαγγελματικούς συλλόγους, στα επαγγελματικά εκπαιδευτικά ιδρύματα και στους οργανισμούς των εργοδοτών για προγράμματα εκπαίδευσης γυναικών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα και ταυτόχρονα έχουν βοηθήσει τις επιχειρήσεις, ιδίως τις μικρές και τις μεσαίες, στην απομάκρυνση των εμποδίων που πιθανόν παρακλύουν τη γυναικεία συμμετοχή.⁴⁶

Για την αντιμετώπιση των ελλείψεων ικανοτήτων, πολλές δράσεις έχουν αρχίσει με στόχο να αυξήσουν τη γυναικεία παρουσία στον τομέα των κατασκευών. Για παράδειγμα, στην Ιταλία, το χρηματοδοτούμενο έργο από την Ευρωπαϊκή Ένωση «A.CANT.O»⁴⁷ (αρχιτέκτονες-επιβλέποντα διευθυντικά στελέχη για τις Ίσες Ευκαιρίες) έχει καθιερώσει ένα δίκτυο κέντρων προσφυγής για θέματα ισότητας των φύλων μέσα στα υπάρχοντα εκπαιδευτικά και υποστηρικτικά ιδρύματα του τομέα κατασκευών. Τα κέντρα προσφέρουν εξειδικευμένη συμβουλευτική βοήθεια στις εταιρίες που επιθυμούν να προσελκύσουν γυναίκες και εκπαιδευτικές ευκαιρίες για γυναίκες αρχιτέκτονες και επιβλέποντα διευθυντικά στελέχη.

⁴⁴ Πηγή : Κοινωνικοί Εταίροι Ε.Ε. *Framework of Actions on Gender Equality*. Δεύτερη συμπληρωματική αναφορά, 2007. σ. 30. Διαθέσιμο στο : http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm

⁴⁵ Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο είναι διαθέσιμο μέσω των Κρατών Μελών ή των Περιφερειών. Οι συμμετέχοντες στα προγράμματα του ΕΚΤ μπορεί να είναι πολλών διαφορετικών τύπων : δημόσιες διοικήσεις, ΜΚΟ και κοινωνικοί εταίροι που δραστηριοποιούνται στον τομέα της απασχόλησης και της κοινωνικής περιλήψης, επιχειρήσεις και άλλοι σχετικοί μέτοχοι. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ΕΚΤ μπορούν να βρεθούν στο : http://ec.europa.eu/employment_social/esf.

⁴⁶ Κοινωνική Πρωτοβουλία -Equal, "Establishing a culture of gender equality in the business world", 2007 παρέχει μια περιγραφή των πολλών πρωτοβουλιών σε αυτόν τον τομέα. Το έγγραφο μπορεί να βρεθεί στο : http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-pb07-busiwor_en.pdf

⁴⁷ <http://www.raedes.eu/acanto/index.htm>.

Το Πλαίσιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων των Κοινωνικών Εταίρων της Ε.Ε. και οι δύο ακόλουθες Εκθέσεις⁴⁸ του παρέχουν πολλά παραδείγματα των μέτρων που έχουν ληφθεί από τους επιχειρηματικούς οργανισμούς, τους κοινωνικούς εταίρους και από τις εταιρίες, για να προωθήσουν την καλύτερη σύνθεση των φύλων στα επαγγέλματα. Αυτό περιλαμβάνει:

- Καμπάνιες για την αφύπνιση της επίγνωσης των νεαρών γυναικών σχετικά με τις ευκαιρίες που προσφέρονται από τα τεχνικά επαγγέλματα και για τη διευκόλυνση των επαφών τους με τις επιχειρήσεις (π.χ. ιστοσελίδες για τους εργοδότες και για μελλοντικές γυναίκες υποψήφιας, προγράμματα σταδιοδρομίας και «Ημέρες Γυναικών» στις επιχειρήσεις).
- Προγράμματα εκπαίδευσης και απασχόλησης (ανάπτυξη σχεδίων αφοσιωμένης μαθητείας, εκπαίδευση άνεργων γυναικών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα στον κατασκευαστικό τομέα, στους τομείς επικοινωνιών και μεταφορών, υποστήριξη της πρόσβασης των ανδρών σε επαγγέλματα που σχετίζονται με την περιθαλψη).

2.4.3 «Οι άνδρες είναι γεννημένοι ηγέτες»

Το στερεότυπο στην εργασία

Οι γυναίκες εξακολουθούν σε μεγάλο βαθμό να είναι υποεκπροσωπούμενες στις διοικητικές θέσεις και ιδίως στα ανώτατα επίπεδα της στρατηγικής λήψης αποφάσεων. Η ανισορροπία αυτή, σημειώνεται κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. 97% των προέδρων και 90% των μελών των υψηλότερων σωμάτων λήψης αποφάσεων, των μεγαλύτερων δημοσίως παρατιθέμενων εταιριών της Ευρώπης, εξακολουθούν να είναι άνδρες. Ακόμη και σε εκείνους τους τομείς, όπου οι γυναίκες αποτελούν πλειοψηφία (υγεία, κοινωνική εργασία, εκπαίδευση), οι άνδρες τείνουν να κυριαρχούν στα ανώτερα διοικητικά επίπεδα.⁴⁹

Καταργώντας τα στερεότυπα και γενικεύοντας τα επιχειρηματικά οφέλη

Σε πολλές χώρες – ιδίως εκεί όπου τα συστήματα κατάρτησης των εμποδίων ενάντια στη γυναικεία συμμετοχή έχουν δρομολογηθεί – ένας ολοένα αυξανόμενος αριθμός γυναικών μπορεί να βρεθεί στα ανώτατα επίπεδα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων στην κυβέρνηση, τη δημόσια διοίκηση και τον δικαστικό κλάδο.

Έως τη στιγμή που παρουσιάστηκε για πρώτη φορά η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου το 1995, οι γυναίκες υπολογίζονταν μόνο σε λίγο περισσότερο από το 10% των μελών του κοινοβουλίου παγκοσμίως. Από τότε έχει υπάρξει μια σταθερή, αν και αργή βελτίωση ώστε έως τον Ιούλιο του 2007 οι γυναίκες υπολογίζονταν σε περισσότερο από το 17% των μελών των εθνικών κοινοβουλίων παγκοσμίως. Έχει υπάρξει σημαντική πρόοδος στην προώθηση των γυναικών μέσα στις κεντρικές διοικήσεις των κρατών μελών της Ε.Ε., όπου στην παρούσα φάση συμπληρώνουν περίπου το 33% των θέσεων στα ανώτατα δύο επίπεδα της ιεραρχίας συγκριτικά με το 17% περίπου το 1995.⁵⁰

Επίσης στον ιδιωτικό τομέα, η γυναικεία συμμετοχή είναι σταδιακά αυξανόμενη, ιδίως στη μέση και κατώτερη διοίκηση: το 2007, 32% εκείνων που θεωρούνταν επικεφαλής των επιχειρήσεων στην Ε.Ε. των 27 ήταν γυναίκες.⁵¹

⁴⁸ Το πλαίσιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων των Κοινωνικών Εταίρων της Ε.Ε. και οι συμπληρωματικές αναφορές του μπορούν να βρεθούν στο : http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm

⁴⁹ Πηγή : Βάση Δεδομένων της ΕΚ για τις γυναίκες και τους άνδρες στη λήψη αποφάσεων. Μπορεί να βρεθεί στο : http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/out/measures_out438_en.htm.

⁵⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Women and Men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008, p. 5.

⁵¹ Ibid. p. 7. «Οι Επικεφαλής των Επιχειρήσεων» περιλαμβάνει ανώτατα στελέχη, διευθυντές και διαχειριστές μικρών επιχειρήσεων.

Η έκθεση της McKinsey *Γυναικείο Ζήτημα*⁵² δίνει στοιχεία σύμφωνα με τα οποία οι εταιρίες με υψηλά ποσοστά γυναικών στις ανώτατες διοικητικές θέσεις τείνουν να έχουν πολύ περισσότερες λειτουργικές δυνατότητες και αξιοποίηση της αγοράς από εκείνες με χειρότερη ισορροπία των φύλων.

Οι σύνθετες ως προς το φύλο ομάδες έχουν το πλεονέκτημα ότι έχουν καλύτερες ιδέες και αποτελέσματα, σύμφωνα με πολλούς προοδευτικούς διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού.⁵³

Οι εταιρίες μπορούν να ωφεληθούν σε μεγάλο βαθμό από την άμεση καταπολέμηση των στερεοτύπων και των εμποδίων που δυσχεραίνουν την πλήρη ανάπτυξη των διοικητικών δυνατοτήτων των γυναικών. Εξαιτίας της κυριαρχίας των ανδρών στις ανώτατες θέσεις, άτυπα δίκτυα και κανάλια επικοινωνίας μπορούν να αποκλείσουν τις γυναίκες. Υπάρχουν λίγοι μέντορες ή γυναικεία πρότυπα. Επιπλέον η εταιρική νοοτροπία απαιτεί φιλοδοξία και συνεχή διαθεσιμότητα, ενώ οι γυναίκες πολύ συχνά αντιμετωπίζονται ως παθητικές/δειλές και περιορισμένες από τις οικογενειακές τους ευθύνες. Μη διαφανείς μέθοδοι επιλογής, έλλειψη σχεδιασμού καριέρας και η επιθετική συμπεριφορά των συνεργατών μπορεί επίσης να αποτελέσουν πιθανά εμπόδια.

Καινοτομικές λύσεις και διαφανείς διοικητικές πρακτικές για την καταπολέμηση αυτών των εμποδίων μπορούν να ωφελήσουν όχι μόνο τις γυναίκες, αλλά και να βελτιώσουν τη συνολική οργάνωση της εργασίας και την ευημερία του προσωπικού.

Η νομοθεσία σε ορισμένες χώρες της Ε.Ε. προσφέρεται για διαπραγματεύσεις προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της επαγγελματικής ισότητας σε κλαδικό ή εταιρικό επίπεδο και για την εισαγωγή αυτού του θέματος στις διαπραγματεύσεις σχετικά με την εκπαίδευση ή την ταξινόμηση επαγγέλματος. Για παράδειγμα η Γαλλική νομοθεσία επιτρέπει στους κοινωνικούς εταίρους να λάβουν μέτρα για την ενθάρρυνση της γυναικείας σταδιοδρομίας και για αυτό να παρέχουν μια ισορροπημένη εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών, ιδίως σε διοικητικό επίπεδο. Στην Ιταλία και την Ισπανία, οι εταιρίες μπορούν να κάνουν αίτηση χρηματοδότησης για την εφαρμογή σχεδίων δράσης σχετικά με την ισότητα των φύλων.⁵⁴

Ορισμένοι σύλλογοι εργοδοτών και επιχειρήσεις έχουν θέσει σε λειτουργία σχέδια για την προώθηση της γυναικείας πρόσβασης σε θέσεις που σχετίζονται με τη λήψη αποφάσεων. Σύμφωνα με αυτά τα σχέδια οι γυναίκες δικαιούνται προσωπικής συμβουλευτικής υπηρεσίας. Αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να δώσει συγκεκριμένες πληροφορίες (coaching-προπόνηση) για παράδειγμα, στο πώς να προετοιμαστούν για μια συνέντευξη πρόσληψης, ή μπορεί να προσφέρει περισσότερη μακροχρόνια βοήθεια (mentoring-καθοδήγηση). Έχουν δημιουργηθεί αρκετά δίκτυα με στόχο την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ κατώτερου και ανώτερου προσωπικού τα οποία βοηθούν τις γυναίκες να αναπτύξουν τον αυτοσεβασμό τους και να μάθουν πώς να αξιολογούν τις ικανότητές τους. Επίσης οργανώνονται εκπαιδευτικά προγράμματα για την ανάπτυξη διοικητικών ικανοτήτων και αυτοπεποίθησης μεταξύ των γυναικών ηγετικών στελεχών ή για την ευαισθητοποίηση των προϊσταμένων και των συνεργατών.⁵⁵

«Τον Ιανουάριο του 2007, η Συνομοσπονδία των Αναπληρωτών Γενικών Διευθυντών της Βρετανικής Βιομηχανίας ανακοίνωσε ότι περισσότερες από 100 εταιρίες και οργανισμοί είχαν

⁵² McKinsey (2007), όπως προαναφέρθηκε.

⁵³ Ο Andrew Gould, Ανώτατο Διοικητικό Στέλεχος και Πρόεδρος του Schlumberger (Γερμανία) συνόψισε τα βασικά σημεία της συνεδρίας «Συνειδητοποίηση της ανάγκης για την ύπαρξη γυναικών στην Επιστήμη και των Τεχνολογία» στο διεθνές συνέδριο «Γυναίκες στη βιομηχανική Έρευνα – Επιτάχυνση των αλλαγών στην Ευρώπη» στο Βερολίνο, τον Οκτώβριο 10-11 Οκτωβρίου, 2003, συστήνοντας τη δέσμευση που έκαναν διάφορα διευθύνοντα στελέχη εταιριών έρευνας και ανάπτυξης που δραστηριοποιούνται στην Ευρώπη. Για μελέτες που αποδεικνύουν τις συνδέσεις μεταξύ γυναικείας ηγετικής ικανότητας και θετικής εταιρικής ικανότητας δείτε επίσης Κεφάλαιο 1.

⁵⁴ Παραδείγματα καλών πρακτικών σε συλλογικές συμφωνίες παρέχονται στο : <http://www.eurofound.europa.eu/areas/gender/caseequal.htm>. Η 2 Συμπληρωματική Αναφορά για το Πλαίσιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων των Κοινωνικών Εταίρων, 2007, όπως προαναφέρθηκε, προσφέρει πολλά παραδείγματα καλών πρακτικών που εφαρμόστηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους ή από μεμονωμένες εταιρίες.

⁵⁵ Το Πλαίσιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων των Κοινωνικών Εταίρων της Ε.Ε., Δεύτερη Συμπληρωματική Αναφορά 2007, όπως προαναφέρθηκε.

εγγραφεί στο Σχέδιο Υποδειγματικού Εργοδότη. (...) Το σχέδιο αυτό, το οποίο διευθύνεται από την Ευκαιρία Τώρα, συγκεντρώνει εργοδότες, οι οποίοι κάνουν πρωτοποριακή δουλειά για να αντιμετωπίσουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό, και να προωθήσουν τις ίσες αμοιβές και ευκαιρίες για τις γυναίκες στο χώρο εργασίας». ⁵⁶

2.4.4 «Οι γυναίκες έχουν χρονικούς περιορισμούς και μειωμένη κινητικότητα».

Το στερεότυπο στην εργασία

Σύμφωνα με μια έρευνα που διεξήχθη το 2000 από την Ipsos-Rebondir⁵⁷, «περίπου μία στις πέντε γυναίκες έχει ερωτηθεί κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης για εύρεση εργασίας αν, υποθετικά, 'σκοπεύει να αποκτήσει ένα ή περισσότερα παιδιά σύντομα', μια ερώτηση που μόνο το 9% των ανδρών είχε ερωτηθεί. Παράλληλα, στο 15% των γυναικών ζητήθηκε να περιγράψουν πώς γίνεται η φροντίδα των παιδιών τους: η ερώτηση αυτή έγινε δυο φορές περισσότερο σε γυναίκες από ότι σε άνδρες (7%).»

Επιπλέον σε συνδυασμό με τη γεωγραφική κινητικότητα, οι γυναίκες γενικά θεωρούνται ότι είναι λιγότερο διαθέσιμες για θέσεις που περιλαμβάνουν την ανάγκη της μετακίνησης.

Επίσης, είναι κοινώς παραδεκτό ότι οι γυναίκες κανονικά ακολουθούν τους συνεργάτες τους όταν απαιτείται κάποια μετακίνηση, ενώ το αντίστροφο συμβαίνει κατ' εξαίρεση. Η έκθεση Colmou αποκαλύπτει ότι «η αναγκαιότητα της μετακίνησης, συνδέεται κάποιες φορές με την προαγωγή και αποτελεί ένα εμπόδιο για τις γυναίκες. Δεδομένων των εν λόγω καταστάσεων, πρακτικά οι άνδρες συχνά διστάζουν να ακολουθήσουν τους συνεργάτες τους». ⁵⁸

Κατάργηση των στερεοτύπων και γενίκευση των επιχειρηματικών οφελών

Ο συμβιβασμός της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής πρέπει να εξεταστεί υπό ένα καινούριο, ευρύτερο πρίσμα.

Οι εξελισσόμενες οικογενειακές δομές απαιτούν όλοι οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες να μπορούν αποτελεσματικά να απολαμβάνουν το δικαίωμα τους για συμβιβασμό της εργασίας και της προσωπικής τους ζωής. Οι γυναίκες απουσιάζουν από την εργασία τους για λόγους μητρότητας κατά μέσο όρο μόνο δύο τετράμηνες περιόδους στη διάρκεια των 37 έως 40 χρόνων της επαγγελματικής τους ζωής. Μόνο οι διακοπές που συνδέονται με την εγκυμοσύνη και τη γέννηση του παιδιού δεν μπορούν να μοιραστούν με τον πατέρα.

Οι περισσότερες χώρες της Ε.Ε. έχουν καθιερώσει νέα δικαιώματα για τους πατέρες (εκπαιδευτική άδεια, γονική άδεια) και παροχές που είναι απαραίτητες για την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας στον καταμερισμό των οικογενειακών ευθυνών.

Οι άνδρες ολοένα και περισσότερο διεκδικούν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στις οικογένειές τους αλλά συχνά αυτό τους το αίτημα απορρίπτεται. Έρευνες δείχνουν⁵⁹ ότι οι άνδρες που επιθυμούν να κάνουν χρήση των παροχών για γονική άδεια έχουν να αντιμετωπίσουν την προκατάληψη των εργοδοτών και των συνεργατών τους. Καλύτερη γνώση αυτών των δικαιωμάτων

⁵⁶ Ibid. σ. 71. «Υποδειγματικοί Εργοδότες» με καλές πρακτικές και περιπτώσιολογικές μελέτες αυτών παρουσιάζονται στο : www.opportunitynow.org.uk.

⁵⁷ IPSOS, for Rebondir, "Une minorité de femmes a été victime d'une discrimination à l'embauche", έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε ένα δείγμα σχεδόν 500 ανθρώπων τον Απρίλιο του 2000. <http://www.ipsos.fr>.

⁵⁸ Colmou, A. M., *L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre hommes et femmes. Quels obstacles? Quelles solutions?*, La Documentation Française, Paris, 1999, σελ. 52. Έκθεση ανατιθέμενη από τον Υπουργό της Δημόσιας Υπηρεσίας, της Κρατικής Μεταρρύθμισης και Διοικητικής Αποκέντρωσης, 1999. Διαθέσιμη στο: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994000782/index.shtml>

⁵⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005, σελ. 42

ΘΙΓΟΝΤΑΣ ΤΑ ΕΠΙΜΑΧΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων και μια διαφορετική στάση απέναντι στη χρήση τους, θα επέτρεπε μια πολύ καλύτερη κατανομή των κοινωνικών, επαγγελματικών, οικογενειακών και προσωπικών ευθυνών.

Καινούριοι, περισσότερο ευέλικτοι τύποι οργάνωσης της εργασίας μπορούν επίσης, να ανταποκριθούν σε αυτές τις νέες ανάγκες.

Τα εργαστήρια Boiron (Λυών)⁶⁰, ένας Γαλλικός όμιλος που παράγει και διανέμει ομοιοπαθητικά φάρμακα, έχουν εφαρμόσει μια πολιτική για μεγαλύτερη εργασιακή ευελιξία. Μέσω διάφορων συλλογικών συμβάσεων, ο οργανισμός έχει επιδιώξει να πετύχει ισορροπία ανάμεσα στο συμφέρον της εταιρίας και τις ανάγκες των εργαζομένων. Κοινωνικές ανησυχίες είναι ιδιαίτερος εμφανείς στους τύπους της εργασιακής οργάνωσης, τους οποίους έχει επιλέξει η εταιρία –τύποι, που στοχεύουν σαφώς να επιτύχουν ένα συμβιβασμό ανάμεσα στην ευελιξία και τα συμφέροντα των εργαζομένων. Η αποδοτικότητα της εταιρίας εξαρτάται κυρίως από την αποδοτικότητα του εργατικού δυναμικού, οπότε αυτή η επιλογή είναι εύλογη: για παράδειγμα, δόθηκε ελευθερία εναλλαγής από το πλήρες ωράριο σε ημι-απασχόληση σε αναγνώριση των αναγκών των εργαζομένων –ιδιαίτερα σημαντικό με δεδομένο ότι το 77% των εργαζομένων είναι γυναίκες. Το ίδιο ισχύει και για τα μέτρα που έχει εφαρμόσει η εταιρία για να μειώσει το ωράριο εργασίας

Πολλές εταιρίες έχουν ανακαλύψει ότι το να επενδύουν στη φροντίδα των παιδιών και σε άλλες υπηρεσίες που βοηθούν το προσωπικό τους να ισορροπήσει τη δουλειά με την ιδιωτική του ζωή, είναι μια ασφαλής επιχειρηματική απόφαση.

Ορισμένες εταιρίες προσλαμβάνουν εξωτερικούς συνεργάτες για τη φροντίδα των παιδιών, για προγράμματα σχετικά με παιχνίδια κατά τις καλοκαιρινές διακοπές ή για βοήθεια προς τους ηλικιωμένους συγγενείς. Άλλοι θέτουν σε λειτουργία παιδικούς σταθμούς μέσα στο χώρο εργασίας ή υποστηρίζουν την εγκατάσταση παιδικών σταθμών σε βιομηχανικές ζώνες. Επίσης, εξετάζονται προτάσεις για οικιακές υπηρεσίες (πλύσιμο ρούχων, σιδέρωμα, τροφοδοσία κτλ.) και υπηρεσίες υποστήριξης για τη μετακόμιση και την επανεγκατάσταση των οικογενειών.

Πιστοποιήσεις για «επιχειρήσεις φιλικά προσκείμενες στα φύλα» δίδονται σε διάφορα κράτη-μέλη. Στην Ουγγαρία, το εθνικό βραβείο για «το φιλικό προς την οικογένεια εργασιακό χώρο» κερδίζει ολοένα και μεγαλύτερη δημοτικότητα και ο αριθμός των αιτήσεων αυξάνεται ετησίως (400 αιτήσεις παρελήφθησαν το 2006, συμπεριλαμβανομένων κι εκείνων από ορισμένες μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις). Εκείνοι, οι οποίοι έχουν ήδη κερδίσει μια τέτοια αναγνώριση, τη θεωρούν επιχειρηματική επιτυχία.⁶¹

Καθώς τα ζητήματα συμβιβασμού της εργασίας με την προσωπική ζωή βρίσκουν σταδιακά τη θέση τους μέσα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις μια νέα προοπτική θα πρέπει να υιοθετηθεί. Προοδευτικές ενώσεις εργοδοτών έχουν αρχίσει να αφυπνίζουν τα μέλη τους σχετικά με την ανάγκη για πολιτικές συμπιλώσης της εργασίας με την προσωπική ζωή, τόσο όσον αφορά τους άνδρες όσο και τις γυναίκες, με την ανάγκη κατανόησης των επιχειρηματικών οφελών που απορρέουν από τα φιλικά προς τις οικογένειες εργασιακά περιβάλλοντα και της διευκόλυνσης των γυναικών κατά την επιστροφή τους από την άδεια μητρότητας έτσι ώστε να αναπτύξουν πλήρως τις παραγωγικές και δημιουργικές δυνατότητές τους.⁶² Η υπέρβαση στερεοτύπων του τύπου «ποιος θα πρέπει να φροντίζει την οικογένεια;» ισοδυναμεί με την απόκτηση μιας ρεαλιστικής άποψης για τις σημερινές οικογένειες, την αντιμετώπιση των αναγκών όλων των εργαζομένων, τη διατήρηση των καλύτερων ταλέντων και τη βελτίωση της εργασιακής οργάνωσης για όλους.

⁶⁰ Πηγή : <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityofwork/betterjobs/cases/fr05laboratoiresboiron.htm>.

⁶¹ Το Πλαίσιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων των Κοινωνικών Εταίρων της Ε.Ε. Δεύτερη Συμπληρωματική Αναφορά 2007, όπως προαναφέρθηκε. σ. 43.

⁶² Για παράδειγμα, οι Τσέχοι εργοδότες και οι οργανώσεις συνδικαλιστών και διάφοροι οργανισμοί εργοδοτών στη βιομηχανία χημικών στην Γερμανία, Το Πλαίσιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων των Κοινωνικών Εταίρων της Ε.Ε. Δεύτερη Συμπληρωματική Αναφορά 2007, όπως προαναφέρθηκε, σ. 18 και 34.

Κεφάλαιο 3. Οι Κανόνες του παιχνιδιού

3.1 Γενική επισκόπηση

Σήμερα, η παγκοσμιοποίηση δεν αποτελεί πλέον μια επιλογή, αλλά μια πραγματικότητα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση για να διατηρήσει τα επίπεδα της οικονομικής της άνθησης, θα πρέπει να εξασφαλίσει ότι οι οικονομικοί της πόροι μπορούν να ενισχυθούν από τις καινούριες ευκαιρίες που παρέχει η παγκόσμια αγορά. Η Στρατηγική της Λισσαβόνας, σχετικά με την ανάπτυξη και την εργασία⁶³, επιχειρεί να καταστήσει την Ε.Ε. ένα δυναμικό και ανταγωνιστικό παίκτη στην παγκόσμια αρένα. Σε αυτό το πλαίσιο, επενδύοντας στο «ανθρώπινο δυναμικό» στοχεύει στο να προσαρμόσει εργαζόμενους και επιχειρήσεις στις νέες προκλήσεις. Αυτό αποτελεί ένα καθοριστικό πεδίο προβληματισμού για την Ε.Ε.

Η Ε.Ε. προωθεί ένα μοντέλο ανάπτυξης όπου η οικονομική και κοινωνική εξέλιξη υποστηρίζονται αμοιβαία. Η Κοινωνική Ατζέντα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ολοκληρώνει τη Στρατηγική της Λισσαβόνας και προσδιορίζει μέτρα, που θα πρέπει να ληφθούν όχι μόνο σε ευρωπαϊκό αλλά και σε διεθνές επίπεδο, έτσι ώστε να αντιμετωπισθούν οι νέες προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης.

Η ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, αποτελεί έναν από τους πυλώνες της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Πρωταρχικά, η Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρεί ότι η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι μια θεμελιώδης αρχή, ένας αντικειμενικός στόχος, μια αποστολή. Η ισότητα των φύλων και η μη-διαφοροποίηση με βάση το φύλο αποτελούν τα θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου. Κατά δεύτερο λόγο, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι προϋπόθεση για μια βιώσιμη κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη. Η ποιότητα και ποσότητα ανάπτυξης της γυναικείας απασχόλησης αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ενίσχυση της ευελιξίας και προσαρμοστικότητας στην αγορά εργασίας στο πλαίσιο της παγκόσμιας οικονομίας και των δημογραφικών αλλαγών.

Το κεφάλαιο παρουσιάζει πώς η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών παίζει σημαντικό ρόλο στην επίτευξη της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση τόσο από οικονομική όσο και από κοινωνική άποψη. Επιπρόσθετα προσφέρει μια γενική εμποπτεία των Ευρωπαϊκών πολιτικών και των νομικών εργαλείων προωθώντας τις αρχές της ισότητας στο εργασιακό γίγνεσθαι. Τέλος, παρέχει πληροφορίες ως προς τις συνολικές δεσμεύσεις της διεθνούς κοινότητας έναντι της ισότητας των φύλων στον κόσμο της εργασίας.

3.2 Οι αξίες της Ε.Ε. στην παγκοσμιοποιημένη αγορά

3.2.1 Η ισότητα των φύλων, ως στοιχείο Ευρωπαϊκού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Ιστορικά η Ευρώπη διέθετε υψηλό επίπεδο ευημερίας, κοινωνικής συνοχής, περιβαλλοντικής προστασίας και ποιότητα ζωής βασισμένο σε κοινές αξίες αλληλεγγύης και δικαιοσύνης. Ωστόσο, οι νέες τεχνολογίες, η κινητικότητα, η γήρανση του πληθυσμού και ο παγκόσμιος ανταγωνισμός, επέφεραν νέες πραγματικές προκλήσεις. Η εμφάνιση νέων οικονομικών γιγάντων όπως η Κίνα και η Ινδία θέτουν περισσότερο από ποτέ σε δοκιμασία την Ευρωπαϊκή Οικονομία, με όρους εμπορικών

⁶³ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη Στρατηγική της Λισσαβόνας για την Ανάπτυξη και Απασχόληση, στο http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm.

ΘΙΓΟΝΤΑΣ ΤΑ ΕΠΙΜΑΧΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

συναλλαγών, επενδύσεων, τεχνολογίας, ενέργειας και κόστους παραγωγής. Η Ε.Ε. θα πρέπει να σιγουρευτεί ότι οι οικονομίες της είναι σε θέση να επωφεληθούν από τα πλεονεκτήματα που παρέχονται από την παγκοσμιοποίηση. Η υποδομή και η τεχνολογία είναι σημαντικά στοιχεία, αλλά ο παράγοντας κλειδί της παραγωγικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, εντοπίζεται στη διαθεσιμότητα και την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων υψηλών προσόντων.

Στη Διάσκεψη Κορυφής της Λισσαβόνας, το Μάρτιο του 2000, οι ηγέτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης διατύπωσαν μια νέα στρατηγική, βασισμένη σε συναίνεση μεταξύ των κρατών μελών, με στόχο να καταστήσουν την Ευρώπη πιο ανταγωνιστική παρακινώντας την στο σύστημα πλήρους εργασίας. Αυτή έγινε γνωστή ως η **Στρατηγική της Λισσαβόνας**. Η στρατηγική της Λισσαβόνας, μετά από τα αρχικά μέτρια αποτελέσματα, απλοποιήθηκε και κυκλοφόρησε ξανά το 2005.⁶⁴

Η στρατηγική στηρίζεται στους τρεις πυλώνες της βιώσιμης ανάπτυξης:

- Οικονομικός πυλώνας που προετοιμάζει το έδαφος για τη μετάβαση σε μια ανταγωνιστική, δυναμική, βασισμένη στην τεχνολογία οικονομία,
- Κοινωνικός πυλώνας, σχεδιασμένος να εκσυγχρονίσει το Ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, που επενδύει στους ανθρώπινους πόρους και αντιμετωπίζει τον κοινωνικό αποκλεισμό,
- Περιβαλλοντικός πυλώνας, που επικεντρώνεται στο γεγονός ότι η οικονομική ανάπτυξη θα πρέπει να αποκοπεί από την υπερεκμετάλλευση των φυσικών πόρων.

Η «ανανεωμένη» στρατηγική της Λισσαβόνας που κυκλοφόρησε το 2005, εστιάζει κυρίως στην **ανάπτυξη και την εργασία**.

Περισσότερες θέσεις εργασίας είναι απαραίτητες για δυο λόγους. Πρώτον, μεγάλος αριθμός ανθρώπινων ζώων έχουν πληγεί από την ανεργία. Κατά δεύτερο λόγο γιατί, μόνο προσλαμβάνοντας περισσότερα άτομα στις επιχειρήσεις, οι κοινωνίες θα μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις δημογραφικές αλλαγές. Η γήρανση του πληθυσμού συνεπάγεται υψηλότερες συντάξεις και κόστη υγειονομικής περίθαλψης τα οποία επιδοτούνται με φόρους και εισφορές που πληρώνουν οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις. Αυτός είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους η προώθηση της **απασχόλησης των γυναικών** είναι ένας πολύ σημαντικός στόχος της Στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Η ανάπτυξη δεν είναι αυτοσκοπός, είναι μια προϋπόθεση ικανή να στηρίξει και να αυξήσει την ευρωπαϊκή ευημερία, με τρόπο ώστε να διατηρήσει και να αναβαθμίσει το Ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Τέλος, η στρατηγική της Λισσαβόνας εξασφαλίζει τη διατήρηση και την ενίσχυση της ποιότητας ζωής όλων των πολιτών της Ευρώπης- όπως επίσης των παιδιών και των απογόνων τους- στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, των δημογραφικών αλλαγών και των περιβαλλοντικών επιπτώσεων.

Για αυτόν το λόγο, η **Ευρωπαϊκή Κοινωνική Ατζέντα**⁶⁵ συμπληρώνει τη Στρατηγική της Λισσαβόνας. Οι Ευρωπαϊκές κοινωνικές αξίες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της Ευρωπαϊκής απάντησης στην παγκοσμιοποίηση.

Η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Ατζέντα, σκοπεύει να συνεχίσει να προωθεί μια κοινωνική Ευρώπη στο πλαίσιο μιας παγκόσμιας οικονομίας, δημιουργώντας περισσότερες **ευκαιρίες** για τους Ευρωπαίους πολίτες, βελτιώνοντας την πρόσβαση στην **ποιότητα των υπηρεσιών** και εκδηλώνοντας **αλληλεγγύη** σε αυτούς που θίγονται από τις αλλαγές.

Η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Ατζέντα αναθεωρεί το σύνολο των Ευρωπαϊκών πολιτικών, που θα πρέπει να εφαρμοστούν από τα κράτη μέλη σε συνεργασία με την Ε.Ε., με σκοπό να καθοδηγήσουν και να υποστηρίξουν τη δράση σε επτά πεδία προτεραιοτήτων:

- Παιδιά και νεολαία

⁶⁴ Συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας, 23 και 24 Μαρτίου του 2000. Συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου των Βρυξελλών, 22 και 23 Μαρτίου του 2005 Διαθέσιμα στο: http://ec.europa.eu/growthandjobs/european-councils/index_en.htm

⁶⁵ "Renewed Social Agenda" COM(2008) 412 τελική, έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στις 2.07.2008. Διαθέσιμη στο <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>

- Επένδυση στους ανθρώπους: περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης, νέες δεξιότητες
- Κινητικότητα
- Μακροζωία και υγιεινότερη διαβίωση
- Καταπολεμώντας τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό
- **Καταπολέμηση των διακρίσεων και προώθηση της ισότητας των φύλων**
- Ευκαιρίες, πρόσβαση και αλληλεγγύη στην παγκόσμια σκηνή

Σχετικά με την ισότητα των φύλων, η Κοινωνική Ατζέντα, αναγνωρίζει ότι, τα τελευταία πενήντα χρόνια έχουν πραγματοποιηθεί εντυπωσιακά βήματα στην Ε.Ε.. Ωστόσο, υπενθυμίζει ότι η ανισότητα εξακολουθεί να υφίσταται, γεγονός που αντικατοπτρίζεται στη μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων και στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στις οικονομικές και διαδικασίες λήψης απόφασης.

Για την κάλυψη αυτών των κενών, οι Ευρωπαϊκή Κοινότητα, θα πρέπει:

- να ενισχύσει την ενσωμάτωση μιας οπτικής φύλου (mainstreaming) σε όλες τις ευρωπαϊκές πολιτικές και δραστηριότητες,
- να αναφερθεί στην εφαρμογή του Χάρτη Πορείας της Ε.Ε. για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών⁶⁶ και να παρουσιάσει μια στρατηγική παρακολούθησης των εξελίξεων,
- να προτείνει ένα νομικό πλαίσιο για τη δημιουργία ισχυρότερων μέτρων ώστε να ενισχυθεί η συμφιλίωση μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής (βελτίωση παροχής γονικής άδειας και ενίσχυση της προστασίας των γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης),
- να προάγει μια συνέργεια, όσο αφορά στη μισθολογική διαφορά⁶⁷ μεταξύ των δυο φύλων, βελτιώνοντας το νομικό πλαίσιο και ενθαρρύνοντας τους εργαζόμενους να απαιτήσουν οι ίδιοι ίσες αμοιβές,
- να συντάξει μια αναφορά σχετικά, με την προσβασιμότητα στο μηχανισμό προστασίας παιδιών,
- να εστιάσει στην Ανοιχτή Μέθοδο Συντονισμού στην ανάγκη μείωσης του κινδύνου της φτώχειας των γυναικών και κυρίως των ηλικιωμένων,
- να αναλάβει δράσεις σχετικά με τον περιορισμό του χάσματος των δυο φύλων στον επιχειρηματικό τομέα (κατά τη παρούσα περίοδο μόνο το 31% των επιχειρηματιών στην Ευρώπη είναι γυναίκες).

Ένα από τα βασικότερα εργαλεία για την εφαρμογή της Κοινωνικής Ατζέντας είναι η **Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.)**.⁶⁸

Η ΕΕΣ βασίζεται στις εξής κύριες αρχές δράσης:

- αύξηση της ικανότητας προσαρμογής εργαζόμενων και επιχειρήσεων,
- προσέλκυση περισσότερων εργαζομένων για να εισέλθουν και να παραμείνουν στον εργασιακό τους χώρο,
- περισσότερη και πιο αποτελεσματική επένδυση στο εργατικό δυναμικό,
- εξασφάλιση μιας υπαρκτής εφαρμογής μεταρρυθμίσεων δια μέσου καλύτερης διακυβέρνησης.

⁶⁶ 'Ο Χάρτης ισότητας της Ε.Ε. για την ισότητα γυναικών και ανδρών 2006-2010' ((COM/2006/0092, τελικό). Βλέπε κάτωθεν του Κεφαλαίου 3.3.1.

⁶⁷ Σύμφωνα με την Ανακοίνωση του «Tackling the pay gap between women and men» COM(2007) 424 τελικό, 18.07.2007. Διαθέσιμο στο <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF>

⁶⁸ Περισσότερες διαθέσιμες πληροφορίες στο http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

ΘΙΓΟΝΤΑΣ ΤΑ ΕΠΙΜΑΧΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Οι κατευθυντήριες αρχές για την επιτυχία της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, σε συνάρτηση με τη Στρατηγική της Λισσαβόνας, είναι οι εξής:

- επαγγελματική ένταξη,
- επιχειρηματικότητα,
- προσαρμοστικότητα,
- **ίσες ευκαιρίες.**

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) παρέχει τους πόρους για ένα εθνικό σχεδιασμό δράσης προς την επίτευξη αυτών των σκοπών. Το Ε.Κ.Τ. είναι το Διαρθρωτικό Ταμείο της Ε.Ε. και έχει ως σκοπό να συνδράμει τα Κράτη Μέλη και να παρέχει εκείνα τα εφόδια στο ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό και τις επιχειρήσεις ώστε να αντιμετωπίσουν τις νέες παγκοσμιοποιημένες προκλήσεις.

Το Ε.Κ.Τ. επικεντρώνει ιδιαίτερη προσοχή στην **ποιότητα της εργασίας** ως ένα ειδικό παραγωγικό συντελεστή. Η ποιότητα εργασίας αναφέρεται σε:

- υψηλά πρότυπα υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο. Οι κακές και μη ασφαλείς συνθήκες εργασίας κοστίζουν στην οικονομία της Ε.Ε. το 3% του ΑΕΠ,
- ευέλικτες εργασιακές διατάξεις, που επιτρέπουν στα άτομα να εξισορροπήσουν εργασία και προσωπική ζωή,
- διευκολύνσεις όπως παιδικό σταθμό που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους με οικογένεια,
- υπηρεσίες εντός των επιχειρήσεων και συνεχής εκπαίδευση και ανανέωση των δεξιοτήτων,
- κατάλληλη κοινωνική κάλυψη,
- ειλικρινής διάλογος μεταξύ εργαζόμενων και εκπροσώπων της εργοδοσίας.

Οι **Κατευθυντήριες Γραμμές Πολιτικής για την Απασχόληση της Ε.Ε. (2008-2010)**⁶⁹, παρέχουν στα Κράτη Μέλη συγκεκριμένο προσανατολισμό για την πλήρη απασχόληση, την ποιότητα στην εργασία, την παραγωγικότητα και την κοινωνική συνοχή. Οι υψηλής προτεραιότητας παράγοντες σχετικά με την ισότητα των φύλων είναι οι εξής:

- Η ενσωμάτωση και προβολή της διάστασης της ισότητας των δυο φύλων θα πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλες τις δράσεις.⁷⁰ Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στον περιορισμό του μεγάλου κενού μεταξύ των δυο φύλων που αφορά στην αγορά εργασίας, σε συνάρτηση με το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων,
- Οι πολιτικές θα πρέπει να συνεισφέρουν στην επίτευξη ενός μέσου όρου απασχόλησης των γυναικών της τάξεως του 60% στην Ε.Ε.. Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στη μείωση του χάσματος μεταξύ των δυο φύλων στην αγορά εργασίας, σε συνάρτηση με το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (κατευθυντήρια γραμμή 17),
- Η προώθηση της προσέγγισης σχετικά με τον κύκλο ζωής μέσω μιας καλύτερης εναρμόνισης μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και η παροχή διευκολύνσεων στη φροντίδα των παιδιών και των άλλων προστατευόμενων μελών. Σκοπός είναι η κάλυψη, τουλάχιστον κατά 90% για παιδιά μεταξύ 3 ετών και ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης και τουλάχιστον κατά 33% για παιδιά μικρότερα των 3 ετών μέχρι το 2010 (κατευθυντήρια γραμμή 18),
- Η προώθηση και η διάδοση καινοτόμων και κατάλληλων δομών στην οργάνωση εργασίας, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία περιλαμβάνοντας τις παραμέτρους υγείας και της ασφάλειας (κατευθυντήρια γραμμή 21),

⁶⁹ Οι Κατευθυντήριες Γραμμές Πολιτικής για την Απασχόληση (2008-2010), είναι διαθέσιμες στο <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10614-re02.en08.pdf>.

⁷⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2007). *Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση και προβολή της διάστασης της ισότητας των δυο φύλων*. Δίνει καθοδήγηση σχετικά με αυτόν τον τομέα. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

- Η μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων θα πρέπει να μειωθεί ουσιαστικά. Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στην ερμηνεία και προέλευση των αιτιών για το χαμηλό μισθολογικό επίπεδο στα επαγγέλματα και στους τομείς που τείνουν να υπερέχουν γυναίκες (κατευθυντήρια γραμμή 22).

3.2.2 Οι ΜμΕ στο κέντρο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας

Κατά τη διάρκεια του Εαρινού Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του 2006, τα Κράτη Μέλη συμφώνησαν σε 4 τομείς προτεραιότητας για την προώθηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, συμπεριλαμβάνοντας τη δημιουργία ενός πιο δυναμικού επιχειρηματικού περιβάλλοντος αποκαλύπτοντας το επιχειρηματικό δυναμικό ιδιαίτερα των ΜμΕ.⁷¹

Οι ΜμΕ βρίσκονται στο κέντρο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας⁷² για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση. Στην Ε.Ε., πολλές θέσεις απασχόλησης καλύπτουν τις ανάγκες των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (ΜμΕ), εταιρειών με τουλάχιστον 250 εργαζόμενους. Οι μικρές επιχειρήσεις θεωρούνται πρωταρχική κινητήρια δύναμη για την οικονομία, αλλά πολύ συχνά αντιμετωπίζουν συγκεκριμένα προβλήματα, τεράστιους γραφειοκρατικούς φραγμούς.

Η Ευρωπαϊκή Δράση Μικρών Βιομηχανιών (SBA)⁷³ έχει ως σκοπό να εξασφαλίσει ότι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις της Ε.Ε. υποστηρίζονται, ώστε να αποκαλύψουν πλήρως τη δυναμική τους μακροχρόνια αιφώρο ανάπτυξη και δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας. Προτείνει συγκεκριμένες πολιτικές δράσεων που θα αναληφθούν τόσο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή όσο και από τα Κράτη Μέλη.

Το SBA, έχει στόχο να προωθήσει την επιχειρηματικότητα, να δημιουργήσει μια φιλική, προς τις ΜΜΕ νομοθεσία και να βοηθήσει στην ανάπτυξη των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων. Διατυπώνει 10 αρχές οι οποίες θα πρέπει να υιοθετηθούν από τα υψηλά πολιτικά επίπεδα και συγκεκριμένα μέτρα που θα διευκολύνουν τις μικρές επιχειρήσεις.

Το SBA επισημαίνει την αναγκαιότητα επένδυσης στη γυναικεία δεξιότητα και τις γυναικείες επιχειρηματικές δυνατότητες ως αναξιοποίητη πηγή ανάπτυξης των ΜμΕ.

Το SBA υποστηρίζει επίσης την ανάπτυξη μιας καινοτόμου νομοθεσίας σε τέσσερα επίπεδα που επηρεάζουν ιδιαίτερα τις ΜμΕ: δημιουργία ΜμΕ, φορολογικές διαδικασίες, πληρωμές και κρατικές ενισχύσεις.

Τον Αύγουστο του 2008, σύμφωνα με το SBA, υιοθετήθηκε από τις Κρατικές Ενισχύσεις ένας νέος Γενικός Κανονισμός Απαλλαγής Κατά Κατηγορία (GBER)⁷⁴. Το GBER απλοποιεί τον χειρισμό των μέτρων των κρατικών ενισχύσεων, ευνοώντας τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, δηλ. τους στόχους που προωθεί η Ατζέντα της Λισσαβόνας, και τα μέτρα που ευνοούν τις ΜμΕ. Ο Κανονισμός παρέχει αρμοδιότητες στις ΜμΕ στην έρευνα, καινοτομία, περιφερειακή ανάπτυξη, εκπαίδευση, απασχόληση και επιχειρηματικά κεφάλαια. Παρέχει διάφορα είδη χορηγήσεων στις ΜμΕ: επενδυτικές χορηγήσεις σε μηχανήματα ή πρόσληψη πρόσθετων εργαζόμενων, χορηγήσεις σε μορφή επιχειρηματικού κεφαλαίου, χορηγήσεις καινοτομίας, χορηγήσεις που συνεισφέρουν στα κόστη δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.

⁷¹ Συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου των Βρυξελλών, (23/24 Μαρτίου 2006). 18 Μαΐου 2006. Διαθέσιμο στο http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf

⁷² 'Εκτελώντας το Πρόγραμμα της Κοινότητας της Λισσαβόνας' – Νέα πολιτική Των ΜμΕ για την Ανάπτυξη και την Εργασία, COM(2005) 551 τελικό, 10.11.2005. Διαθέσιμο στο <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>

⁷³ 'Σκέψου πρώτα την Μικρή' – 'ςσια 'Μικρή Επιχειρησιακή Δράση' για την Ευρώπη. Ανακοίνωση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Επιτροπή Περιφερειών - COM/2008/0394 τελικό, 25.06.2008. Διαθέσιμο στο <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>.

⁷⁴ 'Γενικός Κανονισμός Απαλλαγής κατά κατηγορία' (EC) No 800/2008 Αύγουστος του 2008. OJ No. L 214 of 09.08.2008. Διαθέσιμο στο http://ec.europa.eu/comm/competition/state_aid/reform/reform.cfm.

Για περισσότερες πληροφορίες

Σχετικά με την Ανάπτυξη και την Απασχόληση:
http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm

Δίκτυο ΜμΕ
http://ec.europa.eu/enterprise/sme/index_en.htm

Σχετικά με την Κοινωνική Ατζέντα:
<http://ec.europa.eu/social>
http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html

Σχετικά με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση:
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/publication_en.cfm?id=112
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2007). Εγχειρίδιο ολοκληρωμένης δράσης πολιτικών απασχόλησης για την ισότητα των φύλων:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

Σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων
 "Tackling the pay gap between women and men" COM(2007) 424 final, 18.07.2007
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF>

3.3 Η Ε.Ε. και οι αρχές της ισότητας των φύλων

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι μια από τις θεμελιώδεις αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Συνθήκη ΕΚ⁷⁵ (2002) καθιερώνει ότι η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, είναι μια αρχή και ένα καθήκον της Κοινότητας:

Σχετικά άρθρα της Συνθήκης ΕΚ (ενοποιημένο κείμενο 2002)

Άρθρο 2

Η Κοινότητα θα έχει ως καθήκοντα, εδραιώνοντας μια κοινή αγορά και μια νομισματική και οικονομική ενοποίηση, εφαρμόζοντας κοινές πολιτικές και δραστηριότητες [...] ένα υψηλό επίπεδο απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, βιώσιμη και μη-πληθωριστική ανάπτυξη, [...]

Άρθρο 3.2

Η Κοινότητα, σε όλες τις δραστηριότητές της θα πρέπει να απαλείφει την ανισότητα, και να προωθή την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 13

[...]πρέπει να ληφθούν κατάλληλες δράσεις για την καταπολέμηση της διάκρισης των φυλών, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευματος ή πίστης, αναπηρίας, ηλικιακών ή σεξουαλικών προτιμήσεων.

⁷⁵ Περισσότερες πληροφορίες στο :
http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/12002M/htm/C_2002325EN.000501.html
 και <http://eur-lex.europa.eu/en/συνθήκες/index.htm>

Άρθρο 141

1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. [...]
3. Το Συμβούλιο [...] θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
4. Προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

Η αρχή έχει αναδιατυπωθεί από τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁷⁶ το 2000

**Σχετικά άρθρα από τον καταστατικό
Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Άρθρο 21 – Απαγόρευση διακρίσεων

Οιαδήποτε διάκριση βασισμένη σε οιονδήποτε τομέα όπως το φύλο, φυλή, χρώμα, εθνική και κοινωνική καταγωγή, θρήσκευμα ή πίστη, πολιτική ή οποιαδήποτε άλλη άποψη, υπαγωγή, εθνική μειονότητα, περιουσία, έτος γέννησης, αναπηρία, ηλικιακές ή σεξουαλικές προτιμήσεις, θα πρέπει να απαγορευθούν.

Άρθρο 23 – Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών θα πρέπει να διασφαλιστεί σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβάνοντας την εργασία και την αμοιβή.

Η αρχή της ισότητας δεν θα πρέπει να αποτρέπει τη συντήρηση ή την προσαρμογή των παρεχόμενων μέτρων ειδικών πλεονεκτημάτων για χάρη του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου.

3.3.1 Ο Χάρτης πορείας της Ε.Ε. για την ισότητα γυναικών και ανδρών

Η πολιτική της Ε.Ε. σχετικά με την ισότητα γυναικών και ανδρών εφαρμόζει μια περιεκτική προσέγγιση, η οποία περιλαμβάνει νομοθεσία, θετικές δράσεις και δράσεις mainstreaming. Είναι επίσης απαιτητή η οικονομική στήριξη δια μέσου του προγράμματος Προόδου.

Σε αυτό το πλαίσιο, την 1^η Μαρτίου του 2006, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέσπισε έναν Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών το διάστημα 2006-2010. Ο Χάρτης πορείας απεικονίζει την πολιτική δέσμευση της Επιτροπής, με σκοπό να προωθήσει τον προγραμματισμό για την επίτευξη της ισότητας των δυο φύλων..

Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών (2006-2010)

⁷⁶ 2000/C 364/01. Αυτή είναι μια μη-υποχρεωτική κήρυξη με υπογραφή από την συνεδρίαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Νίκαια στις 7 Δεκεμβρίου 2000. Διαθέσιμη στο : http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

Ο Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, σκιαγραφεί έξι πεδία προτεραιότητας ως προς τη δράση της Ε.Ε. για την ισότητα των δυο φύλων:

1. Οικονομική ανεξαρτησία ίσων ευκαιριών, γυναικών και ανδρών.
2. Συμφιλίωση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.
3. Ίση αντιπροσώπευση στη λήψη αποφάσεων.
4. Εξάλειψη όλων των μορφών σεξιστικής βίας.
5. Απαλοιφή των στερεοτύπων σε σχέση με το φύλο.
 - 5.1 Απαλοιφή των στερεοτύπων στην εκπαίδευση, μόρφωση, παιδεία.
 - 5.2 Απαλοιφή των στερεοτύπων του φύλου στην αγορά εργασίας.**
 - 5.3 Απαλοιφή των στερεοτύπων στα μέσα.
6. Προώθηση της ισότητας των δυο φύλων στην εξωτερική και αναπτυξιακή πολιτική.

Σε συνάρτηση με τον Χάρτη πορείας, το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων⁷⁷, εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 23 και 24 Μαρτίου του 2006.

Το Σύμφωνο εκφράζει τη δέσμευση της Ένωσης και των κρατών μελών σχετικά με την ενίσχυση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα με όρους ποιότητας της εργασίας και την υιοθέτηση μέτρων για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής ανδρών και γυναικών.

Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2006)

Ενθαρρύνει τη δράση των Κρατών Μελών και της Ένωσης στα εξής πεδία:

- Μέτρα γεφύρωσης του χάσματος των φύλων και **καταπολέμησης στερεοτύπων σε σχέση με το φύλο στην αγορά εργασίας** (πιο συγκεκριμένα αυτών που σχετίζονται με το διαχωρισμό ως προς το φύλο στην αγορά εργασίας και στην εκπαίδευση),
- Μέτρα για την προώθηση της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ ζωής-εργασίας κ.λπ.,
- Μέτρα για την ενίσχυση της διοίκησης μέσω της ένταξης της οπτικής του φύλου (gender mainstreaming) και καλύτερης παρακολούθησης.

Όλα αυτά τα πρόσφατα πολιτικά έγγραφα, προσδιορίζουν τα στερεότυπα του φύλου και τους πολιτιστικούς φραγμούς, ως βασική αιτία της διατήρησης αυτής της ανισότητας και ανεπάρκειας στην αγορά εργασίας της Ε.Ε. Όλοι οι κοινωνικοί φορείς καλούνται να αναλάβουν δράση να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά αυτό το πρόβλημα και να διασφαλίσουν ελευθερία για τους Ευρωπαίους πολίτες, γυναίκες και άνδρες, ώστε να αναπτύξουν τις προσωπικές τους δεξιότητες και φιλοδοξίες.

⁷⁷ Περισσότερες πληροφορίες στο : <http://europa.eu/bulletin/en/200603/i1013.htm>

Η Έκθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης περί Ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών της Ε.Ε. του 2008⁷⁸, υποστηρίζει ότι:

Αντιμετωπίζοντας τα στερεότυπα με βάση το φύλο

- Είναι απαραίτητο να εξαιρεθούν τα πολιτιστικά εμπόδια έτσι ώστε να διευκολυνθεί η πρόσβαση γυναικών και ανδρών σε μη-παραδοσιακά επαγγέλματα, συμπεριλαμβανομένων θέσεων εργασίας με συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, καθώς και να στηρίζονται πλήρως οι ατομικές επιλογές.
- Η προσέγγιση στη δια βίου εκπαίδευση, την επαγγελματική ανάπτυξη και τον επαγγελματικό προσανατολισμό θα πρέπει να παραβλέπει όλα τα στερεότυπα. Όσοι ασχολούνται με την εκπαίδευση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό θα πρέπει να ενημερωθούν καλύτερα για αυτά τα ζητήματα.

Το Πρόγραμμα Προόδου του 2007-2013⁷⁹, αποτελεί το πρόγραμμα για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη της Ε.Ε.. Το πρόγραμμα αυτό είναι χωρισμένο σε πέντε πεδία πολιτικής: απασχόληση (υποστηρίζει την εφαρμογή της Στρατηγικής της Λισσαβόνας), συνθήκες εργασίας, κοινωνική προστασία και κοινωνική ένταξη, μη- διάκριση και διαφορετικότητα στην ισότητα των δυο φύλων.

- Ο τομέας της ισότητας των δυο φύλων υποστηρίζει την εφαρμογή του Χάρτη Πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- Σύμφωνα με το άρθρο 2, η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των δυο φύλων θα πρέπει να προωθηθεί σε όλες τις δράσεις, υπό τον έλεγχο του προγράμματος.⁸⁰

ΠΡΟΟΔΟΣ Χρηματοοικονομικοί πόροι για την ισότητα των δυο φύλων (2007-2013)

Ο τομέας της ισότητας των δυο φύλων υποστηρίζει την αποτελεσματική εφαρμογή του Χάρτη Πορείας της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2005-2010):

- Συνεισφέροντας στην επίτευξη ίσων ευκαιριών για οικονομική ανεξαρτησία μεταξύ ανδρών και γυναικών [...]
- Αναδεικνύοντας τη συμφιλίωση μεταξύ εργασίας και προσωπικού και οικογενειακού βίου μέσω ανταλλαγής εμπειριών και ανάλυσης
- Προωθώντας την ίση συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων
- **Απαλείφοντας τα κοινωνικά στερεότυπα του φύλου**
- Βελτιώνοντας την εφαρμογή της νομοθεσίας για τα φύλα [...]

⁷⁸ Έκθεση σχετικά με την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2008, COM(2008)10. Δείτε συγκεκριμένα την παράγραφο. 3.3. 'Αντιμετωπίζοντας τα στερεότυπα, στήριξη των προσωπικών επιλογών'

⁷⁹ ΟJ 315/1 15.11.2006 ΑΠΟΦΑΣΗ Νο 1672/2006/ΕC ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ στις 24 Οκτωβρίου του 2006, που εγκαινιάζει το Κοινωνικό Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Αλληλεγγύη – Εξέλιξη. Για περισσότερες πληροφορίες : http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

⁸⁰ Δείτε επίσης την Πρωτοβουλία για την ΙΣΟΤΗΤΑ, στο: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm

3.3.2 Οι κοινωνικοί εταίροι της Ε.Ε. «Πλαίσιο δράσεων για την Ισότητα των Φυλών (2005-2010)»⁸¹

Το 2005, οι Κοινωνικοί Εταίροι της Ε.Ε. ανέλαβαν μια συγκεκριμένη δέσμευση να ενισχύσουν την ισότητα των φυλών στην αγορά εργασίας και στο εργασιακό περιβάλλον. Το Πλαίσιο Δράσης για την Ισότητα των φυλών θέτει ως πεδία προτεραιότητας για τις δράσεις της περιόδου 2005-2010, τα εξής:

- Προσδιορισμός των ρόλων των δυο φύλων
- Προώθηση των γυναικών στη λήψη αποφάσεων
- Υποστήριξη στην εξισορρόπηση εργασίας-προσωπικής ζωής
- Αποτελεσματική αντιμετώπιση της μισθολογική διαφορά μεταξύ των δυο φύλων

Αναφορικά με τον προσδιορισμό των ρόλων των δυο φύλων, το κείμενο προτείνει μια σειρά από πρακτικά μέτρα που θα πρέπει να εφαρμοστούν από τους εργαζόμενους, όπως τα συνδικάτα και οι κρατικοί οργανισμοί, με σκοπό την επιτυχή υπέρβαση των στερεοτύπων του φύλου. Οι ετήσιες εκθέσεις παρακολούθησης⁸² για την εφαρμογή των δράσεων σύμφωνα με τις τέσσερις ενότητες, σε κάθε χώρα, προσφέρει μια πλούσια επισκόπηση των πρωτοβουλιών που αναλήφθηκαν και των ωφελειών που αποκόμισαν όλες οι εμπλεκόμενες πλευρές.

3.3.3 Η νομοθεσία της Ε.Ε. για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών

Η αρχή ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, που διαφυλάσσεται στις Συνθήκες ΕΚ, από την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας το 1957, εφαρμόστηκε εδώ και 30 χρόνια, σε έναν μεγάλο αριθμό τομέων από τη νομοθεσία της Ε.Ε., και αναπτύχθηκε εκτεταμένη νομολογία από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο.

Η Επιτροπή διαχειρίζεται την εφαρμογή αυτής της νομοθεσίας και όπου κρίνει απαραίτητο προτείνει μια νέα.

- Όσον αφορά το πεδίο της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, η νομοθεσία επί του παρόντος καλύπτει τις ακόλουθες οδηγίες στον εργασιακό τομέα, στην κοινωνική προστασία, αγαθά και υπηρεσίες:⁸³
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5^{ης} Ιουλίου 2006, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε ζητήματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).
- Οδηγία του Συμβουλίου 2004/113/ΕΚ Δεκέμβριος 2004, εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά με την πρόσβαση και παροχή αγαθών και υπηρεσιών.
- Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23^{ης} Σεπτεμβρίου 2002, τροποποίηση της Οδηγίας του Συμβουλίου 76/207/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση, και συνθήκες εργασίας.
- Οδηγία του Συμβουλίου 98/52/ΕΚ, 13 Ιουλίου 1998, σε επέκταση της Οδηγίας 97/80/ΕΚ σχετικά με την επιβάρυνση των αποδεικτικών στοιχείων σε περιπτώσεις διάκρισης βασισμένες στο φύλο στο Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και Βόρειας Ιρλανδίας.

⁸¹ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf

⁸² http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm

⁸³ Εκτός από τις οδηγίες, τις μη-υποχρεωτικές αποφάσεις και συστάσεις και ανακοινώσεις που έχουν θεσπιστεί, και οι προτάσεις για τη νέα νομοθεσία, είναι διαθέσιμες στο : http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/legalacts_en.html

- Οδηγία του Συμβουλίου 97/80/ΕΚ, της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με την επιβάρυνση των αποδεικτικών στοιχείων σε περιπτώσεις διάκρισης βασισμένης στο φύλο.
- Οδηγία του Συμβουλίου 97/75/ΕΚ, της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997, τροποποίηση και επέκταση, στο Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και Βόρειας Ιρλανδίας, την Οδηγία 96/34/ΕΚ σχετικά με το πλαίσιο παροχής γονικής άδειας που αποφασίστηκε από τη UNICE, (Ένωση Βιομηχάνων της ΕΚ), CEEP (Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων γενικού οικονομικού συμφέροντος) και ETUC (ΕΣΣ).
- Οδηγία του Συμβουλίου 96/97/ΕΚ, της 20^{ης} Δεκεμβρίου 1996, τροποποίηση της Οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.
- Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/ΕΚ, της 3^{ης} Ιουνίου 1996 σχετικά με το κανονιστικό πλαίσιο για τη γονική άδεια που αποφασίστηκε από τη UNICE, (Ένωση Βιομηχάνων της ΕΚ), CEEP (Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων γενικού οικονομικού συμφέροντος) και ETUC (ΕΣΣ).
- Οδηγία του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ, της 19^{ης} Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εισαγωγή μέτρων ενθάρρυνσης για τη βελτίωση ασφάλειας και υγείας στον χώρο εργασίας για τις κυοφορούσες εργαζόμενες και για αυτές που πρόσφατα γέννησαν ή είναι στην περίοδο γαλουχίας (δέκατη ατομική Οδηγία κατά την έννοια του Άρθρου 16 (1) της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
- Οδηγία 86/613/ΕΟΚ, της 11^{ης} Δεκεμβρίου 1986 σχετικά με εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που προσλαμβάνονται σε μια δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης και της γεωργίας, σε αυτοαπασχόληση και σχετικά με την προστασία αυτοαπασχολούμενων γυναικών στη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της μητρότητας.
- Οδηγία του Συμβουλίου 86/378/ΕΟΚ, της 24^{ης} Ιουλίου 1986 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο ζήτημα της κοινωνικής ασφάλισης.
- Οδηγία 79/7/ΕΟΚ, της 19^{ης} Δεκεμβρίου 1978 σχετικά με την προοδευτική εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης.
- Οδηγία του Συμβουλίου 76/207/ΕΟΚ, της 9^{ης} Φεβρουαρίου 1976 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση, και συνθήκες εργασίας.
- Οδηγία του Συμβουλίου 75/117/ΕΟΚ, της 10^{ης} Φεβρουαρίου 1975 σχετικά με την προσέγγιση των νομοθεσιών των Κρατών Μελών ως προς την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

3.4 Η διεθνής διάσταση

Η Ε.Ε. υποστηρίζει πλήρως τη δέσμευση εφαρμογής ισότητας των φύλων που έχει αναλάβει η διεθνής κοινότητα, καθώς αυτό παρέχει ένα ευρύ και καθολικά αποδεκτό πλαίσιο δράσης σε διεθνές επίπεδο.

3.4.1 Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW)⁸⁴

Η Σύμβαση, θεσπισμένη το 1979 από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών, είναι η πλέον αναλυτική και λεπτομερής διεθνής συμφωνία σχετικά με τα δικαιώματα των γυναικών. Κατοχυρώνει γυναικεία δικαιώματα σε πεδία που δεν είχαν υποβληθεί πρωτίτερα στις διατάξεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και κυρίως στον προσωπικό και οικογενειακό βίο.

Η CEDAW θεσπίζει αρχές δέσμευσης για την ίση συμμετοχή και τα ίσα δικαιώματα των γυναικών στην αγορά εργασίας, με συγκεκριμένες αναφορές στην ανάγκη ίσων αμοιβών και παροχών πρόνοιας για ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στο εργατικό δυναμικό.

Από τον Φεβρουάριο του 2008, 185 χώρες –πάνω από το ενενήντα τοις εκατό των μελών των Ηνωμένων Εθνών– προσχώρησαν στη Σύμβαση, συμπεριλαμβανομένων και των Κρατών Μελών της Ε.Ε.

3.4.2 Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου

Η Πλατφόρμα και το Διάγγελμα Δράσης του Πεκίνου (PfA)⁸⁵ είναι αποτέλεσμα της Τέταρτης Παγκόσμιας Διάταξης για Γυναίκες, που πραγματοποιήθηκε το Σεπτέμβριο του 1995 στο Πεκίνο. Το PfA εκφράζει τις συμφωνηθείσες δεσμεύσεις για την εξουσιοδότηση των θετών μητέρων, των 189 Κυβερνήσεων και 2100 μη-κυβερνητικών οργανώσεων που έλαβαν μέρος στην εκδήλωση.

Το PfA υποδεικνύει ότι η συνεχιζόμενη κατάσταση της ανισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί μια από τις πιο βασικές αιτίες φτώχειας και κοινωνικής ευαισθησίας για όλους. Η αιφόρος οικονομία και η κοινωνική ανάπτυξη πρέπει να θεμελιωθούν στην κοινή πρόσβαση στις οικονομικές δομές και παραγωγικές δραστηριότητες, στην κοινή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα και στην καταπολέμηση των στερεότυπων του φύλου.

Οι χώρες μέλη των Η.Ε., όπως επίσης και τα Κράτη Μέλη της Ε.Ε., δημιούργησαν Εθνικά Προγράμματα Δράσης (τα οποία υπόκεινται σε μηχανισμό ελέγχου). Το 2000 και το 2005 πραγματοποιήθηκαν δυο ειδικές παγκόσμιες σύνοδοι των Η.Ε. με στόχο τη λήψη πρωτοβουλιών μέσω μιας γενικής αναθεώρησης της προόδου που επιτεύχθηκε.

3.4.3 Οι Αναπτυξιακοί Στόχοι της Χιλιετίας⁸⁶

Το Διάγγελμα και οι Αναπτυξιακοί Στόχοι της Χιλιετίας (MDGs) ήταν το αποτέλεσμα της συνάντησης κορυφής της Χιλιετίας το Σεπτέμβριο του 2000, όταν οι ηγέτες όλων των χωρών, συγκεντρώθηκαν στη Νέα Υόρκη.

Το πλαίσιο του MDGs σκιαγραφεί την κεντρική μέριμνα της παγκόσμιας κοινότητας – ειρήνη, ασφάλεια, ανάπτυξη, περιβαλλοντική βιωσιμότητα, ανθρώπινα δικαιώματα και δημοκρατία– και ορίζει ένα σύνολο αμοιβαία ενισχυόμενων στόχων για την κοινωνική ανάπτυξη.

Το όγδοο έντυπο του MDGs αποτελεί μια φιλόδοξη ατζέντα εγκεκριμένη από όλες τις χώρες του πλανήτη και από όλους τους παγκόσμιους αναπτυξιακούς θεσμικούς φορείς, για τη μείωση της φτώχειας και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής παγκοσμίως.⁸⁷

⁸⁴ Περισσότερες πληροφορίες στο: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

⁸⁵ Περισσότερες πληροφορίες στο: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/index.html>

⁸⁶ Περισσότερες πληροφορίες στο: <http://www.un.org/millenniumgoals/>

⁸⁷ Περισσότερες πληροφορίες στο: <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Default.aspx>

Αναπτυξιακοί Στόχοι Χιλιετίας (2000)

1. Εξάλειψη της έσχατης ένδειας και πείνας
 - επίτευξη πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης καθώς και αξιοπρεπούς εργασίας για όλους, συμπεριλαμβανομένων γυναικών και νέων
2. Επίτευξη παγκόσμιας προσχολικής αγωγής
3. **Προώθηση της ισότητας των φύλων και ενδυνάμωση των γυναικών**
4. Περιορισμός της παιδικής θνησιμότητας
5. Βελτίωση της περιθαλψής της μητρότητας
6. Καταπολέμηση του HIV/AIDS, της ελονοσίας, και άλλων παθήσεων
7. Εξασφάλιση περιβαλλοντικής βιωσιμότητας
8. Διαμόρφωση παγκόσμιας σύμπραξης για ανάπτυξη

3.4.4 Η Ατζέντα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (:International Labor Organisation στο εξής I.L.O.) για την Αξιοπρεπή Εργασία για Γυναίκες και Άντρες⁸⁸

Ο I.L.O. είναι αφοσιωμένος στην καταπολέμηση της φτώχειας, στην επίτευξη παγκοσμιοποίησης με δικαιοσύνη και ευκαιρίες προόδου για γυναίκες και άντρες ώστε να αποκτήσουν αξιοπρεπή και παραγωγική εργασία σε συνθήκες ελευθερίας, ισότητας, ασφάλειας και ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Ο I.L.O., ως τριμερής οργανισμός, συνεργάζεται με κυβερνήσεις, εργαζόμενους και συνδικάτα, για να προωθήσει α) τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, β) τα δικαιώματα στην εργασία, γ) την κοινωνική προστασία και δ) τριμερή κοινωνικό διάλογο.

Από την ίδρυσή του το 1919 ο I.L.O. θεσμοθετήθηκε για να προωθήσει τα δικαιώματα όλων των γυναικών και αντρών στην εργασία και για να πετύχει την ισότητα μεταξύ τους, μέσω της υιοθέτησης διάφορων Ψηφισμάτων της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας και των Διεθνών Κανόνων Εργασίας.⁸⁹

Οι Συμβάσεις Κλειδιά του I.L.O. για την προώθηση της ισότητας των δυο φύλων

- N. 100 -Ίση αμοιβή (1951)
- N. 111 -Διάκριση (απασχόληση και επάγγελμα) (1958)
- N. 156 -Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις (1981)
- N. 183 -Προστασία μητρότητας (2000)

Οι Συμβάσεις 100 και 111 βρίσκονται ανάμεσα στις οκτώ θεμελιώδεις Συμβάσεις της Διακήρυξης του I.L.O. σχετικά με τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία (1998).

Τον Ιούνιο του 2004 υιοθετήθηκε επίσης Ψήφισμα που αφορά στην Προώθηση της Ισότητας των Φύλων, τη Μισθολογική Ισότητα και την Προστασία της Μητρότητας..

⁸⁸ Για Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την Ατζέντα της Αξιοπρεπούς Εργασίας στον Κόσμο της ILO, βλέπε: <http://www.ilo.org>

⁸⁹ Πέρα των καθιερωμένων σχεδίων δράσεων, η ILO παρέχει βοήθεια σε θέματα εργασίας σε εθνικούς και διεθνούς φορείς. Ο Γενετικός Συντονισμός και το Πρόγραμμα Μη – Διάκρισης του Κέντρου Εκπαίδευσης της ILO στο Turin (<http://www.itcilo.org>) τρέχει τα εκπαιδευτικά προγράμματα σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας στον εργασιακό κόσμο. www.gender.itcilo.org

ΘΙΓΟΝΤΑΣ ΤΑ ΕΠΙΜΑΧΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Ο Ι.Λ.Ο., αναγνωρίζει ότι η ισότητα των φύλων έχει τεράστια σημασία όχι μόνο ως θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα αλλά και ως απαραίτητη προϋπόθεση για τον παγκόσμιο στόχο του για «Αξιοπρεπή Εργασία για Όλους».

Η προώθηση της ισότητας των φύλων είναι εύλογη από οικονομική άποψη καθώς βελτιώνει την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα στην αγορά εργασίας και στον εργασιακό χώρο. Η ενδυνάμωση των γυναικών δεν έχει αξία μόνο για τις ίδιες αλλά έχει σημαντική επίδραση στις οικογένειες, τις κοινότητες, και τις εθνικές οικονομίες.

Η αξιοπρεπή εργασία συνοψίζει τις φιλοδοξίες των ανθρώπων στην εργασιακή τους ζωή. Παρέχει ευκαιρίες για εργασία που είναι παραγωγική και ελεύθερα επιλεγμένη, αποδίδει δικαίο εισόδημα, ασφάλεια στον εργασιακό χώρο και κοινωνική προστασία για τον εργαζόμενο και την οικογένεια του/της, καλύτερες προοπτικές για προσωπική εξέλιξη και κοινωνική ένταξη, ελευθερία των ανθρώπων να εκφράσουν τις ανησυχίες τους, να οργανώνουν και να συμμετάσχουν στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τις ζωές τους, και ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης για όλους γυναίκες και άντρες.

Η Ε.Ε. τηρεί πλήρως αυτές τις προδιαγραφές και αποτελεί έναν από τους κύριους υποστηρικτές της Ατζέντας Αξιοπρεπούς Εργασίας του Ι.Λ.Ο. στις εσωτερικές και εξωτερικές δράσεις της. Σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, η Επικύρωση της Παγκόσμιας Σύμβασης Εργασίας προετοίμασε το έδαφος για τον τρόπο εναρμόνισης και παγκόσμιας εφαρμογής μέτρων της νομοθεσίας της Ε.Ε.

Βασικά έγγραφα του Ι.Λ.Ο. σχετικά με την ισότητα των δυο φύλων

Παγκόσμια Έκθεση: «Ισότητα στην εργασία; Αντιμετωπίζοντας αποτελεσματικά τις προκλήσεις»(2007)

Η Έκθεση τονίζει τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ανισότητες των φύλων στον περιορισμό της παραγωγικότητας, την ανάπτυξη και την ευημερία. Η βελτίωση των εισοδημάτων των γυναικών είναι ένας σημαντικός παράγοντας στην αποτελεσματική αντιμετώπιση της φτώχειας και στην επίτευξη των Αναπτυξιακών Στόχων της Χιλιετίας.

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang--en/docName--WCMS_082607/index.htm

Κεφάλαιο 4.

Αναπτύσσοντας την ισότητα των δυο φύλων στο επιχειρηματικό μοντέλο

4.1 Γενική επισκόπηση

Οι εργαζόμενοι αποτελούν το πιο σημαντικό πλεονέκτημα μιας επιχείρησης. Συχνά θεωρούνται όμως και το μεγαλύτερο της έξοδο. Οι μισθοί και οι παροχές μπορούν να φτάσουν να καλύψουν το 35 με 40 τοις εκατό των συνολικών λειτουργικών εξόδων. Εν ολίγοις, οι εργαζόμενοι κρατάνε στα χέρια τους την επιτυχία ή την αποτυχία μιας επιχείρησης. Όταν οι επιχειρήσεις φτάσουν στο σημείο να κατανοήσουν τις ποικίλες ανάγκες, το πολιτισμικό υπόβαθρο, και τις δεξιότητες των υπαλλήλων τους, και να τους φέρονται δίκαια, τότε είναι σε θέση να προσελκύσουν και να διατηρήσουν εργατικό δυναμικό σε μια όλο και πιο ανταγωνιστική αγορά εργασίας.

Μια πρόσφατη επισκόπηση της κατάστασης, αποκάλυψε ότι τα στερεότυπα με βάση το φύλο εξακολουθούν να είναι ένα σημαντικό εμπόδιο στην προαγωγή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις και αφήνουν τις γυναίκες που κατέχουν διευθυντικές θέσεις με περιορισμένες και αντικρουόμενες επιλογές. Η μελέτη υποστηρίζει ότι τα στερεότυπα των φύλων στις επιχειρήσεις έχουν ως αποτέλεσμα οι οργανισμοί κατ' επανάληψη να υποτιμούν και να υπό-χρησιμοποιούν την ηγετική ικανότητα των γυναικών.⁹⁰

Για να αποφύγουν την παγίδα των στερεοτύπων οι επιχειρήσεις πρέπει να:

1. αξιολογήσουν το εργασιακό περιβάλλον ώστε να αναγνωρίσουν καταστάσεις στις οποίες υπάρχει κίνδυνος εμφάνισης προκαταλήψεων φύλου
2. να αλλάξουν την οργανωσιακή κουλτούρα και να παρέχουν σε όλους τους εργαζόμενους πολιτικές, κατάρτιση, σχέδια δράσης, εργαλεία και πόρους για να αυξήσουν την επίγνωση των δεξιοτήτων ανδρών και γυναικών και να προωθήσουν την ισότητα των φύλων
3. να προωθήσουν εργασιακές πρακτικές που περιορίζουν τις προκαταλήψεις, στη διαδικασία πρόσληψης και στην εφαρμογή διαδικασιών διοίκησης.

Αυτό το κεφάλαιο δίνει πρακτικές συμβουλές σε κατόχους ΜμΕ, σε διευθυντές ανθρωπίνου δυναμικού, εκπαιδευτές και συμβούλους, για το πώς θα κατευθύνουν την ανάπτυξη των εργαζομένων δουλεύοντας πάνω στις συμπληρωματικές ικανότητες αντρών και γυναικών, απελευθερωμένοι από τα στερεότυπα.

Δίνει συμβουλές για το πώς να αναπτυχθεί ένα απλό σχέδιο δράσης και πρακτικά μέτρα σε μια μικρομεσαία επιχείρηση. Συμπληρωματικά εργαλεία βρίσκονται στο Κεφάλαιο 2- Ενότητα 4.

⁹⁰ Καταλύτης, *The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't*, Catalyst, Νέα Υόρκη, 2007. Διαθέσιμο στο : <http://www.catalyst.org>

4.2 Σχέδια Δράσης για την ισότητα των δυο φύλων⁹¹

Ένα σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων σχετίζεται με την εξασφάλιση δίκαιων συνθηκών και ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες, ώστε οι επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν πλεονεκτήματα όπως:

- προσέλκυση και διατήρηση των πιο ταλαντούχων ατόμων για τη συγκεκριμένη εργασία
- αύξηση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας μέσα από την προώθηση της καλύτερης ισορροπίας των φύλων και της διαφορετικότητας των απόψεων και ιδεών στις ομάδες διαχείρισης.
- αντιμετώπιση ελλείψεων δεξιοτήτων, μέσω της αύξησης του αριθμού των γυναικών στις εργασίες που δεν εκπροσωπούνται επαρκώς.
- Βελτίωση εργασιακών συνθηκών για άντρες και γυναίκες υπαλλήλους
- εξασφάλιση ότι τα άτομα είναι ικανοποιημένα και πιο αποδοτικά στη δουλειά τους.
- υπακοή στους νόμους και αποφυγή παραπόνων και προσφυγών στη δικαιοσύνη.
- απόκτηση περισσότερων άντρων και γυναικών πελατών.
- βελτίωση της αφοσίωσης των πελατών.
- βελτίωση της δημόσιας εικόνας της επιχείρησης.
- αύξηση ευκαιριών να αποκτήσουν δημόσιες συμβάσεις.

4.2.1 Επινοώντας ένα επιτυχημένο Σχέδιο Δράσης για την ισότητα των φύλων⁹²

Ένα Σχέδιο Δράσης σχετικά για την ισότητα των φύλων, επεξηγεί με σαφή τρόπο τι θα πρέπει να γίνει και από ποιόν για να προωθηθεί η ισότητα στην εταιρεία, και περιλαμβάνει:

- Τον καθορισμό του υπεύθυνου για την εφαρμογή του Σχεδίου
- Την εκτίμηση του εργασιακού περιβάλλοντος, των πολιτικών, των διαδικασιών και των μεθόδων.
- Το σχεδιασμό πολιτικών ισότητας, που να περιλαμβάνουν για παράδειγμα πολιτικές εργασιακής ισότητας, πολιτικές κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εκφοβισμού.
- Τον καθορισμό στόχων βάσει αξιολόγησης αναγκών, π.χ.
 - αύξηση του αριθμού των διευθυντικών θέσεων με δυνατότητα μερικής απασχόλησης έτσι ώστε να διευκολυνθεί η ισορροπία των φύλων,
 - περισσότερες συνεντεύξεις γυναικών για διευθυντικές θέσεις,
 - προσέλκυση αντρών και γυναικών σε μη-παραδοσιακά επαγγέλματα,
 - προσέλκυση γυναικών με περισσότερα προσόντα αλλάζοντας τον τρόπο με τον οποίον δημοσιεύεται η ζήτηση προσωπικού...κ.λπ.,
- «Θετική δράση», όπου είναι αναγκαίο, για την προσέλκυση περισσότερων γυναικών,

⁹¹ Οι Ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την Ισότητα και την Εξέλιξη, προσφέρουν παραδείγματα καλής πρακτικής και ευκαιριών σχετικά με την επιχορήγηση των εξακριβωμένων μέτρων από το σχέδιο δράσης. Για περισσότερες πληροφορίες συμβουλευθείτε το http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html. Εξωτερικοί σύμβουλοι του Συστήματος Αξιολόγησης Κινδύνου και Ισότητας των φύλων, σύνδεσμοι εργοδοτών, οργανισμοί υποστήριξης, Επιμελητήρια ή οργανισμοί εθνικής φυλετικής ισότητας, μπορούν να παρέχουν τεχνική και εκπαιδευτική βοήθεια.

⁹² Για Παράδειγμα, η Αρχή της Ισότητας στην Ιρλανδία δημιούργησε έναν περιεκτικό οδηγό για τις επιχειρήσεις σχετικά με την εφαρμογή των πολιτικών της εργασιακής ισότητας. Για πληροφορίες στο: <http://www.equality.ie>. Περισσότερες πληροφορίες για άλλες χώρες παρέχονται στην παράγραφο 4.4.

- Παρακολούθηση των διαδικασιών και σαφή καθορισμό του τρόπου με τον οποίο θα μετρηθεί η επιτυχία και του τρόπου και του χρόνου που θα αξιολογηθεί η συνολική απόδοση του σχεδίου.

Ένα αποτελεσματικό Σχέδιο Δράσης για τις ΜμΕ περιλαμβάνει έναν αριθμό βασικών στοιχείων:

- *Ηγεσία*: θα πρέπει να έχει μια σαφή εικόνα που να οδηγεί με το παράδειγμα της στην κινητοποίηση των άλλων να εφαρμόσουν το Σχέδιο Δράσης
- *Εμπλοκή*: η συνεννόηση με το προσωπικό για να αποτιμήσει την εμπειρία του, και τις αντιλήψεις του είναι απαραίτητη για τη δημιουργία δέσμευσης.
- *Κατάρτιση*: η ικανότητα και η αυτοπεποίθηση είναι κλειδιά που επιτρέπουν την εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης
- *Δεδομένα*: ύπαρξη εκτιμήσεων που βασίζονται στην πραγματική εικόνα μέσα από την παρακολούθηση των αλλαγών στην αναλογία των δυο φύλων είναι πολύ σημαντική για την ορθή λήψη αποφάσεων
- *Μετρήσιμες δραστηριότητες*: οι οποίες να εστιάζουν στο ανθρώπινο δυναμικό, στην εργασιακή οργάνωση στις λειτουργίες του μάρκετινγκ, και
- *Προσδιορισμό των συνδέσεων με επιχειρηματικά σχέδια*

Όλο το προσωπικό, οι υπεργολάβοι και οι προμηθευτές θα πρέπει να ενημερωθούν για το Σχέδιο Δράσης.

Καλή πρακτική για τον προσδιορισμό δυνατότητας διεύρυνσης της δεξαμενής δεξιοτήτων μιας επιχείρησης και επίτευξης ενός πιο εξισορροπημένου εργατικού δυναμικού, περιλαμβάνει:

- *Μια αποτίμηση της κατάστασης εντός της εταιρείας*

Ανάλογα με το μέγεθος και τους πόρους μιας εταιρείας, η απογραφή των υπαλλήλων μπορεί να προσδιορίσει τη θέση των ανδρών και γυναικών μέσα στην εταιρεία και να καθορίσει ένα έρεισμα που θα ανιχνεύσει τη συχνότητα με την οποία οι γυναίκες στελεχώνουν συγκεκριμένους επιχειρηματικούς τομείς, ομάδες εργασίας ή εργασιακές κατηγορίες. Η απογραφή θα πρέπει επίσης να συλλέγει ποιοτικά δεδομένα του προσωπικού, σχετικά με τις αντιλήψεις τους για τα στερεότυπα, τις ευκαιρίες που παρέχονται σε άνδρες και γυναίκες και την ικανότητα εξισορρόπησης θεμάτων εργασίας - προσωπικής ζωής. Η έρευνα θα πρέπει να έχει ως στόχο να κατανοήσει αν και για ποιο λόγο η ανακοίνωση ζήτησης εργασίας μέσα στην εταιρεία προσελκύει διαφορετικές αντιδράσεις και αν οι τρέχουσες πρακτικές της διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού προωθούν την ισότητα των δυο φύλων ή θέτουν εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών, ή σε εργαζόμενους με ευθύνες φροντίδας τρίτων.

- *Σύμπραξη και συνεργασία με τοπικούς εταίρους*

Σε συνεργασία με τοπικά πρακτορεία απασχόλησης και φορείς ίσων ευκαιριών, μια αποτίμηση της τοπικής αγοράς εργασίας, είναι χρήσιμη για την κατανόηση των αιτιών για την υπό-εκπροσώπηση ανδρών ή γυναικών σε συγκεκριμένες ομάδες επαγγελματών.

Συμπράξεις με τοπικά πανεπιστήμια, τεχνικές και επαγγελματικές σχολές, κέντρα επανεκπαίδευσης για τους ανέργους, οργανώσεις εθελοντών, μπορούν να συμβάλλουν στην εξεύρεση νέων πόρων.

4.2.2 Εκπαίδευση και καλύτερη ενημέρωση, για να παίξει ο καθένας τον ρόλο που του αρμόζει.

Η ισότητα των φύλων, παρέχει ένα πολύ χρήσιμο γενικό πλαίσιο για την ενίσχυση δεξιοτήτων, ιδιαίτερα για τους υπεύθυνους εποπτείας του προσωπικού, που θα πρέπει να είναι ενήμεροι για την επιρροή που τα στερεότυπα ασκούν στην ανάπτυξη των ατομικών δεξιοτήτων ανδρών και γυναικών.

Το προσωπικό που προσλαμβάνει, συλλέγει, αποτιμά και επιβλέπει θα πρέπει να επωφεληθεί από εξειδικευμένη εκπαίδευση στην ανατροπή των στερεοτύπων του φύλου και την εφαρμογή της ισότητας των δυο φύλων στην πράξη.

Η εκπαίδευση για το υπάρχον και το νέο προσωπικό, σχετικά με την εταιρική πολιτική για την ισότητα των φύλων, αποτελεί σημαντικό εργαλείο ώστε να κατανοήσουν όλοι τι σημαίνει για αυτούς ως υπάλληλους. Η εκπαίδευση, είτε παραδίδεται από εσωτερικούς υπαλλήλους είτε από επαγγελματίες Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, ή εξωτερικούς εκπαιδευτές, θα πρέπει να στοχεύει στην ενημέρωση των συμμετεχόντων, σχετικά με:

- Τη νομοθεσία της ισότητας των φύλων και το τι σημαίνει πρακτικά.
- Τους ρόλους και τις ευθύνες του προσωπικού ώστε το Σχέδιο Δράσης να λειτουργήσει.
- Τη σχέση μεταξύ συναδέλφων και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και των εκφοβισμών.
- Δυνατότητα για όλο το προσωπικό να εκφράζει τις απόψεις του για τα διάφορα θέματα, καθώς και τις ανάγκες και τις επιθυμίες του για αυτά.
- Όπου είναι απαραίτητο θα πρέπει να συμπεριληφθεί εκπαίδευση για εξυπηρέτηση πελατών που λαμβάνει υπόψη της το φύλο.

Η παροχή γραπτών κειμένων στο προσωπικό για μελλοντική χρήση, ενισχύει την εκπαίδευση.

4.2.3 Σαφής Πολιτική Ισότητας των Φύλων⁹³

Η πολιτική της ισότητας των φύλων είναι ο ακρογωνιαίος λίθος για κάθε Σχέδιο. Η πολιτική της ισότητας των φύλων, είναι ένα πολύ αξιόλογο κείμενο, το οποίο:

- εκθέτει τις αξίες της επιχείρησης σε σχέση με την ισότητα και τον τρόπο που θα εφαρμοστούν στην πράξη.
- δείχνει σε όλο το προσωπικό, σε δυνητικά στελέχη, πελάτες και προμηθευτές, ότι η επιχείρηση ενδιαφέρεται σοβαρά για τη δίκαιη μεταχείριση και τους βοηθάει να κατανοήσουν:
 - ποια συμπεριφορά αναμένεται από αυτούς και ποια θεωρείται απαράδεκτη.
 - τι μπορούν να περιμένουν από την επιχείρηση.

Η πολιτική ισότητας των φύλων, λειτουργεί καλύτερα με την υποστήριξη όλων στην επιχείρηση.

Όλο το προσωπικό –ή οι εκπρόσωποί του– θα πρέπει να ενημερώνονται και να τους δίνεται η ευκαιρία να εκφράσουν την άποψή τους για την εφαρμοζόμενη πολιτική.

Κάθε πολιτική θα πρέπει να προσαρμοστεί στο μέγεθος και στο γενικό πλαίσιο της επιχείρησης, αλλά τα βασικά στοιχεία για τις ΜμΕ, είναι:

- Μια δήλωση του οράματος της επιχείρησης για την ισότητα των φύλων, π.χ.:
 - ο στόχος της ενθάρρυνσης και της αξίας της ισότητας των φύλων (και ίσες ευκαιρίες προς όλους),

⁹³ Το φυλλάδιο 'Diversity at Work 8 Steps for Small and Medium-sized Enterprises' περιέχει περισσότερες πληροφορίες για τις ΜμΕ. Για περισσότερες πληροφορίες, στο: <http://www.stop-discrimination.info>

- η δέσμευση για εξασφάλιση ισότητας για όλο το προσωπικό.
- Μια δήλωση της εταιρικής δέσμευσης για την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο όλοι οι άνθρωποι θα είναι ικανοί να δώσουν τον καλύτερό τους εαυτό, και όπου όλες οι αποφάσεις θα είναι βασισμένες στην αξιοκρατία.
- Μια δήλωση της εταιρικής δέσμευσης για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, του εκφοβισμού και των εκβιασμών. Μερικές εταιρείες έχουν μια ξεχωριστή πολιτική όσον αφορά στην παρενόχληση και αυτό μπορεί επίσης να ποικίλει ανάλογα με την εθνική νομοθεσία.
- Μια έκθεση των μέτρων, π.χ.:
 - σε σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό και την εργασιακή οργάνωση, ο καθορισμός σαφών, μετρήσιμων στόχων και σκοπών.
 - επικοινωνιακή στρατηγική για να γίνει γνωστή η πολιτική σε όλους τους εργαζόμενους και σε όλα τα επίπεδα διοίκησης.
 - εκπαίδευση για όλο το προσωπικό.
 - έλεγχος και αξιολόγηση.

4.3 Μέτρα του Σχεδίου Δράσης – Συγκεκριμένα βήματα

4.3.1 Πρόσληψη και επιλογή του κατάλληλου ατόμου για τη δουλειά

Μια διαφανής και δομημένη προσέγγιση στον τρόπο πρόσληψης προσωπικού, εμποδίζει την επιχείρηση να διατρέξει δυο κινδύνους:

- Την πρόσληψη λάθος ατόμων, με επένδυση στην εκπαίδευση τους και αντιμετώπιση χαμηλής παραγωγικότητας, πιθανότητας απόλυσης και νέας διαδικασίας στελέχωσης..
- Την εφαρμογή μεροληπτικών πρακτικών πρόσληψης, που παραβιάζουν τη νομοθεσία για την ισότητα και δημιουργούν τον κίνδυνο παραπόνων και δικαστικών εμπλοκών.

Μια δομημένη προσέγγιση θα βοηθήσει τις εταιρείες να επιλέξουν το καταλληλότερο άτομο για την εργασία, βασισμένες στην αξιοκρατία, και θα καταστήσουν ικανό τον υπεύθυνο αποφάσεων να εξηγήσει με σαφή τρόπο την επιλογή του/της.

Συμβουλές – Προετοιμασία μιας σωστής περιγραφής της εργασίας και ατομικής εξειδίκευσης

Μια καλή περιγραφή της θέσης εργασίας αποτελεί το πρώτο βήμα για την εύρεση του κατάλληλου ατόμου για την εργασία. Θα πρέπει να είναι σαφής, σύντομη και να περιγράφει:

- περιληπτικό τίτλο και σκοπό,
- αποστολή, ευθύνες και γραμμές αναφοράς,
- το προσωπικό προφίλ, συγκεκριμένα ποιες δεξιότητες, ικανότητες και στάσεις είναι πραγματικά αναγκαίες για να γίνει η εργασία με τον καλύτερο τρόπο.

Μια καλή περιγραφή εργασίας είναι απαλλαγμένη από προκαταλήψεις με βάση το φύλο και:

- αντανακλά τις πραγματικές απαιτήσεις της εργασίας, αντί να περιγράφει το άτομο που είχε τη θέση πρωτύτερα,
- δεν θέτει προϋποθέσεις σχετικά με τις απαιτούμενες ικανότητες αλλά περιγράφει τις εργασίες που πρέπει να είναι σε θέση να εκτελέσει.

ΘΙΓΟΝΤΑΣ ΤΑ ΕΠΙΜΑΧΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

- Παραδείγματος χάριν, αντί του «*χρειάζεται να είσαι σωματικά κατάλληλος*», λέει «*απαιτείται να σηκώνει κουτιά και να τα φορτώνει σε ράφια*» ή «*απαιτείται να χειρίζεται ρυμουλκό*».
- δεν περιλαμβάνει υποκειμενικά κριτήρια (*παραδείγματος χάριν, αντί να λέει «ένας ώριμος διευθυντής μάρκετινγκ» λέει «να έχει 5 με 10 χρόνια εμπειρίας»*),
- διακρίνει *ανάμεσα* στα απαραίτητα κριτήρια (δεξιότητες που απαιτούνται για να εκτελεστεί η εργασία) και στα επιθυμητά κριτήρια (δεξιότητες που θα μπορούσαν να ενισχύσουν την εργασιακή απόδοση),
- περιλαμβάνει *κριτήρια* όπως φυσικές ικανότητες ή εμφάνιση βάσει των πραγματικών εργασιακών απαιτήσεων και όχι βάσει αυθαίρετων στερεοτύπων,
- ζητά επίσημους τίτλους (π.χ. πανεπιστημιακούς ή εργασιακούς), μόνο όταν είναι πραγματικά χρήσιμοι για την επιτυχή εκτέλεση της εργασίας,
- επιτρέπει στους υποψήφιους να αποδείξουν εάν η εργασία τους ή η εμπειρία της ζωής τους ανταποκρίνονται στα κριτήρια που απαιτούνται για τη δουλειά: π.χ. *ένας τέως λαντζιέρης με εμπειρία σε καντίνα σχολείου θα μπορούσε να έχει αποκτήσει γνώσεις και δεξιότητες σχετικά με την υγιεινή, τη λειτουργία και συντήρηση μηχανημάτων κ.λπ.*,
- χρησιμοποιεί μια σαφή, μη σεξιστική γλώσσα και καλεί άνδρες και γυναίκες να κάνουν αίτηση,
- αναφέρει πιθανές δυνατότητες εργασιακής εξέλιξης, εκπαίδευσης και ανάπτυξης,
- εξετάζει εάν η εργασία πρέπει να γίνεται πάντα με πλήρες ωράριο στον εργασιακό χώρο ή αν επιτρέπει ελαστικότητα στην οργάνωση και στις ώρες απασχόλησης,
- αξιολογεί θετικά το ατομικό ταλέντο, την ισότητα των δυο φύλων, και τη συμπερίληψη βασικών ικανοτήτων

Η συζήτηση με τους προϊστάμενους και τους συναδέλφους, όταν προετοιμάζεται η περιγραφή μιας θέσης εργασίας, σχετικά με τις απαιτήσεις της, μπορεί να είναι μια πολύ σημαντική άσκηση για ένα θετικό καλωσόρισμα των καινούριων υπαλλήλων Αυτό είναι ακόμα πιο σημαντικό όταν μια γυναίκα ή ένας άντρας εργαζόμενος προσλαμβάνονται σε μια μη-παραδοσιακή θέση ή σε μια ομάδα αποτελούμενη κυρίως από προσωπικό του αντίθετου φύλου.

Συμβουλές - Ανακοίνωση κενής θέσης

Οι κενές θέσεις θα πρέπει να προσελκύσουν την ευρύτερη δυνατή ομάδα υποψηφίων που διαθέτουν τα προσόντα. Η χρήση της συνηθισμένης εταιρικής λίστας επαφών για να κοινοποιηθεί μια κενή θέση, περιορίζει κατά πολύ τις δυνατότητες επιλογής, και σε μερικές χώρες μπορεί να είναι παράνομη. Οι κενές θέσεις θα πρέπει να ανακοινώνονται μέσω ενός συνόλου διαφορετικών διαύλων, όπως:

- δημόσιες υπηρεσίες εργασίας, οι οποίες είναι ενημερωμένες για τις ανάγκες των εργοδοτών σε τοπικό επίπεδο και τις προβλέψεις του νόμου κατά των διακρίσεων,
- εθνικός, τοπικός ή ειδικευμένος τύπος,
- τοπικές σχολές, επαγγελματικά κέντρα, τεχνικά κολέγια ή πανεπιστήμια,
- ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας,
- μη-κερδοσκοπικές οργανώσεις, ομάδες και προγράμματα εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης για γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας
- δικτυακός τόπος/Διαδίκτυο.

Μια ανακοίνωση κενής θέσης, θα πρέπει να:

- περιλαμβάνει τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας και την ατομική περιγραφή,

- χρησιμοποιεί μη-σεξιστική γλώσσα και να αποφεύγει να χρησιμοποιεί φρασεολογία που να υποδηλώνει σεξιστικούς περιορισμούς («ανεξάρτητος από οικογενειακές υποχρεώσεις», μπορεί ούτως ή άλλως να είναι παράνομο σε πολλές χώρες η χρήση αντωνυμιών στον πληθυντικό και το «αυτός/η» πρέπει να προτιμώνται από το «αυτός» ή «αυτή»),
- δηλώνει ότι είναι ευπρόσδεκτες αιτήσεις υποψηφιότητας από άτομα και των δυο φύλων,
- παρέχει σαφείς οδηγίες για τον τρόπο που μπορεί κανείς να προμηθευτεί την αίτηση υποψηφιότητας,
- δίνει πληροφορίες για την εταιρική πολιτική σχετικά με την ισότητα των δυο φύλων και για το Σχέδιο Δράσης.

Συμβουλές – Φόρμες Αιτήσεων

Η φόρμα αίτησης θα πρέπει να ζητά τις απαραίτητες πληροφορίες ώστε να είναι γρήγορα δυνατή η διαμόρφωση μιας σύντομης λίστας κατάλληλων υποψηφίων.

- Οι ερωτήσεις θα πρέπει να:
- ζητούν μόνο βασικά προσωπικά στοιχεία. Όνομα, διεύθυνση και αριθμός τηλεφώνου είναι συνήθως αρκετά, προσωπικές ερωτήσεις, όπως η οικογενειακή κατάσταση δεν είναι απαραίτητες για την αξιολόγηση της αίτησης,
- στοχεύουν απευθείας στη συγκέντρωση πληροφοριών σχετικά με την ικανότητα των υποψηφίων για την πραγματοποίηση της εργασίας,
- επιτρέπουν στους υποψήφιους να δείξουν ότι μπορεί να απέκτησαν τις απαραίτητες δεξιότητες εκτός της επίσημης απασχόλησης και/ή εκπαίδευσης (π.χ. μέσω εθελοντικής εργασίας ή εργασιακής ανάπαυλας)
- χρησιμοποιούν ένα τυποποιημένο σύνολο ερωτήσεων για τις βασικές ικανότητες που θα πρέπει να κατέχει όλο το προσωπικό στην εταιρεία (π.χ. ικανότητα ομαδικής εργασίας, επικοινωνία, κ.λπ.), με επιπλέον ερωτήσεις που σχετίζονται με τις τεχνικές απαιτήσεις της θέσης.

Συμβουλές - Προετοιμασία σύντομης λίστας υποψηφίων

Η προετοιμασία της σύντομης λίστας υποψηφίων προϋποθέτει την αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο οι πληροφορίες που δίνονται στην αίτηση υποψηφιότητας ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Για να μειωθεί ο κίνδυνος της προκατειλημμένης κρίσης:

- περισσότερα από ένα άτομο θα πρέπει να ασχολείται με την κατάρτιση της λίστας,
- όλοι όσοι πραγματοποιούν την επιλογή θα πρέπει να γνωρίζουν τις απαιτήσεις της εργασίας και να έχουν εκπαιδευτεί ή τουλάχιστον ευαισθητοποιηθεί σε θέματα ισότητας των φύλων,
- αν η θέση παραδοσιακά καλύπτεται από άντρες ή γυναίκες μόνο, θα πρέπει να γίνει μια εκτίμηση των αιτιών αυτής της κατάστασης και του κατά πόσο αυτό δικαιολογείται από τις πραγματικές απαιτήσεις της θέσης, ή απλά εξαρτάται από τα στερεότυπα,
- θα πρέπει να υιοθετηθεί ένα απλό σύστημα αξιολόγησης, ώστε να μετρηθεί κατά πόσο οι υποψήφιοι ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας,
- οι αιτήσεις θα πρέπει να εκτιμηθούν ξεχωριστά έναντι κάθε ειδικής απαίτησης της εργασίας, αποδίδοντας ένα βαθμό αξιολόγησης για την καθεμία σύμφωνα με τη σημασία που έχει για τη θέση εργασίας. Όλοι οι βαθμοί αξιολόγησης θα πρέπει να επανεξετάζονται στο τέλος της άσκησης, και να εξασφαλίζεται ότι έχουν δοθεί με βάση τα στοιχεία που παρέχονται στην αίτηση

Πιο συγκεκριμένα:

- Θα πρέπει να αναγνωριστεί ότι οι δεξιότητες και οι ικανότητες «δεν έχουν φύλο», και ότι μπορεί να τις αποκτήσει κανείς και εκτός εργασιακού χώρου καθώς και κατά τη διάρκεια της ανάπαυλας της σταδιοδρομίας,
- η αξιολόγηση θα πρέπει να είναι σύμφωνη με τα κριτήρια που έχουν οριστεί στον προσδιορισμό συγκεκριμένου ατόμου, και αυτά δεν θα πρέπει να αλλάζουν με σκοπό να συμπεριληφθεί κάποιος άλλος σε ένα επόμενο στάδιο (αυτό είναι παράνομο σε ορισμένες χώρες).

Συμβουλές - Συνεντεύξεις

Οι συνεντεύξεις θα πρέπει να διεξάγονται από επιτροπές ανδρών και γυναικών, με διαφορετικό υπόβαθρο, που να διαθέτουν δεξιότητες συνέντευξης και σαφή γνώση των απαιτήσεων της θέσης εργασίας. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να υπάρχουν εξεταστές που να έχουν μέσω της εκπαίδευσης αποκτήσει ευαισθησία/επίγνωση των θεμάτων ισότητας των φύλων.

Όλοι οι υποψήφιοι θα πρέπει να εξετάζονται με ένα κοινό ερωτηματολόγιο, βασισμένο στην περιγραφή της θέσης εργασίας και τη λίστα των απαιτούμενων δεξιοτήτων-ικανοτήτων.

Προσωπικές ερωτήσεις για την ιδιωτική ζωή του υποψηφίου δεν πρέπει να υποβάλλονται καθώς δεν σχετίζονται με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας π.χ. οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών, διάθεση απόκτησης παιδιών, σεξουαλικός προσανατολισμός.

Είναι σημαντικό η συνέντευξη να εστιάζει στην αποστολή που έχει, δηλαδή να βρει τον καταλληλότερο άνθρωπο για τη δουλειά.

Συμβουλές – Πραγματοποίηση της απόφασης πρόσληψης

Όταν ελέγχονται οι συστάσεις, είναι σκόπιμο το άτομο στο οποίο απευθυνόμαστε να εφοδιάζεται με ένα αντίγραφο της περιγραφής της θέσης εργασίας και να ζητώνται στοιχεία για την ικανότητα του υποψηφίου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης δουλειάς.

Προσαρμογές στην οργάνωση της εργασίας θα πρέπει να γίνονται, αν είναι αναγκαίες, για να διευκολύνουν ιδιαίτερα επιθυμητούς υποψήφιους με περιορισμένη κινητικότητα ή ιδιαίτερη ανάγκη για να συνδυάσουν επαγγελματική και οικογενειακή ζωή.

Όλοι οι υποψήφιοι θα πρέπει να ενημερωθούν για το αποτέλεσμα της αίτησής τους, συμπεριλαμβανομένων και των αποτυχιών.

4.3.2 Εσωτερική πρόσληψη – Προαγωγή

Όταν γίνεται επιλογή για προαγωγή, πρέπει να εφαρμόζονται οι ίδιες αρχές που ισχύουν για την εξωτερική πρόσληψη. Οι εσωτερικές ανακοινώσεις θέσης εργασίας πρέπει να σχεδιάζονται ακριβώς όπως οι εξωτερικές –για να βρεθεί το καταλληλότερο άτομο για τη δουλειά. Η θέση θα πρέπει να ανακοινωθεί με τρόπο ώστε να γίνει γνωστή σε όλο το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων που βρίσκονται σε γονική άδεια ή άδεια μητρότητας.

Όλοι οι εργαζόμενοι, άντρες και γυναίκες, με πλήρη ή μερική απασχόληση:

- θα πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες να κάνουν αίτηση για μια εξωτερική ή εσωτερική κενή θέση, και να βρεθούν στη λίστα υποψηφίων,
- θα πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα προαγωγής,
- θα πρέπει να έχουν την ευκαιρία να τους προσφερθεί η θέση ως μια εξέλιξη των υπαλληλικών τους καθηκόντων,

- Θα πρέπει να προετοιμάζονται για να κάνουν αίτηση για εσωτερικές θέσεις, μέσω:
 - ενός κατάλληλου σχεδιασμού προαγωγής,
 - πρόσβασης σε ευκαιρίες εργασίας σε διαφορετικά πεδία, και δυνατότητας να αποκτήσουν ένα ευρύ φάσμα εργασιακών εμπειριών.
- Θα πρέπει να τους παρέχεται ανατροφοδότηση σχετικά με τα αποτελέσματα της διαδικασίας επιλογής, και να τους προσφέρονται ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης για μια καλύτερη θέση σε μια μελλοντική διαδικασία εσωτερικής αναζήτησης προσωπικού,
- Εάν τοποθετηθούν στην ίδια λίστα επιλογής με τους εξωτερικούς υποψηφίους, τότε οι ερωτήσεις θα πρέπει να είναι ίδιες για όλους. Η χρήση διαφορετικών ερωτήσεων για εσωτερικούς και εξωτερικούς υποψηφίους θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως στοιχείο απόδειξης διακρίσεων.

4.3.3 Εκπαίδευση και ανάπτυξη

Είναι σημαντικό όλο το προσωπικό να έχει πρόσβαση σε εκπαίδευση ανεξαρτήτως φύλου και πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Θα πρέπει να γίνεται ενημέρωση όλου του νέου προσωπικού για την επιχείρηση, που να περιλαμβάνει πληροφόρηση για τις πολιτικές και τις διαδικασίες της επιχείρησης για την ισότητα των φύλων, καθώς και για τις υποχρεώσεις των υπαλλήλων.

Ο χρόνος και ο τόπος εκπαίδευσης είναι παράγοντες-κλειδιά για τη διασφάλιση πρόσβασης όλων των υπαλλήλων, ανδρών και γυναικών, σε αυτήν. Για αυτό πρέπει να δοθεί προσοχή στον έλεγχο της παρακολούθησης της εκπαίδευσης και των αποτελεσμάτων λαμβάνοντας υπόψη θέματα φύλου. Όλοι οι εργαζόμενοι, άντρες και γυναίκες, θα πρέπει να ενθαρρύνονται να κάνουν αίτηση για εκπαίδευση που θα διευρύνει το δυναμικό των ικανοτήτων τους και την προσαρμοστικότητά τους στις μεταβολές της αγοράς.

4.3.4 Αξιολόγηση και κατάταξη εργασίας. Ίση αμοιβή

Η νομοθεσία ισότητας καλύπτει όρους και συνθήκες απασχόλησης και όλοι οι υπάλληλοι δικαιούνται ίση αμοιβή. Η παροχή ίσης αμοιβής σημαίνει ότι παρέχεται ίση αμοιβή και όροι για γυναίκες και άντρες, που η δουλειά τους, είναι:

- ίδια ή κατά πολύ παρόμοια,
- εκτιμώμενη ως ισοδύναμη σύμφωνα με ένα σχέδιο εργασιακής αξιολόγησης, ή
- ίσης αξίας από άποψη προσπάθειας, ικανοτήτων, γνώσης και απαιτούμενης ευθύνης.

Η παροχή ίσης αμοιβής σημαίνει επίσης ότι οι υπάλληλοι θα πρέπει να γνωρίζουν τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνεται η αμοιβή τους. Έτσι, παραδείγματος χάρη, αν μια εταιρεία παρέχει επιδόματα οι εργαζόμενοι σε αυτήν θα πρέπει να γνωρίζουν τι να κάνουν για να κερδίσουν ένα επίδομα, και πώς υπολογίζεται το επίδομα. Αν υπάρχουν νομικές διατάξεις σχετικά με την Ίση Αμοιβή, τότε θα ήταν χρήσιμος ένας Περιοδικός Μισθολογικός Έλεγχος για να ελέγξει εάν η εταιρεία εφαρμόζει τον νόμο.

Η αξιολόγηση εργασίας είναι ένα σύστημα που συγκρίνει, ταξινομεί, και αξιολογεί διαφορετικές θέσεις εργασίας μέσα σε μια επιχείρηση. Στηρίζει την αξιολόγηση και τους σχετικούς μηχανισμούς μισθολόγησης στις απαιτήσεις της εργασίας ή στους ρόλους που εκτελούνται, και όχι στον τρόπο με τον οποίον ένα άτομο εκτελεί την εργασία του. Η αξιολόγηση εργασίας θεωρείται το βασικό εργαλείο για να προσδιορίσει κατά πόσο δυο δουλειές έχουν την ίδια αξία, και καθιστά εφικτή μια συστηματική ανάλυση των αξιών που δίδονται σε συγκεκριμένες εργασίες.

Υπάρχουν αρκετά σχέδια αξιολόγησης εργασίας, αλλά δεν είναι πάντα απαλλαγμένα από προκαταλήψεις με βάση το φύλο. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, αφού τα στερεότυπα τείνουν να λειτουργούν εις βάρος των εργασιών που γίνονται από γυναίκες. Για παράδειγμα, οι παράγοντες «κίνδυνου και φυσικής προσπάθειας» που θεωρείται ότι ενυπάρχουν στη δουλειά του επιστάτη (αντρική δουλειά), μπορεί να θεωρηθούν υψηλότεροι από τους αντίστοιχους που απαιτούνται από έναν υπάλληλο καθαρισμού που κάνει βραδινή βάρδια (γυναικεία δουλειά).

Μια αξιολόγηση εργασίας απαλλαγμένη από προκαταλήψεις ως προς το φύλο αποκαλύπτει τα σχετικά στερεότυπα που στηρίζουν το σύστημα της εργασιακής κατάταξης και αξιολόγησης, μέσα σε μια επιχείρηση ή σε έναν τομέα, εξετάζοντας 4 βασικές ενότητες και υπό-ενότητες⁹⁴:

- **Δεξιότητες:** εμπειρία, κατάρτιση, εκπαίδευση και ικανότητα (πνευματική και φυσική), που απαιτούνται για τη διεκπεραίωση της εργασίας.
- **Προσπάθεια:** φυσική και πνευματική άσκηση που χρειάζεται για την πραγματοποίηση της εργασίας.
- **Ευθύνη** για τους ανθρώπινους, τεχνικούς και χρηματοοικονομικούς πόρους
- **Συνθήκες εργασίας:** εργασιακό περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένου του φυσικού περιβάλλοντος, της ψυχολογικής πίεσης και των κινδύνων της εργασίας.

Συνήθως η αναθεώρηση του συστήματος εργασιακής αξιολόγησης και κατάταξης, πραγματοποιείται στο πλαίσιο των προγραμμάτων ίσης αμοιβής σε χώρες όπου η νομοθεσία απαιτεί από τις επιχειρήσεις να αποδείξουν ότι δεν κάνουν μισθολογικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Ωστόσο η άσκηση μπορεί να αποφέρει οφέλη στους εργοδότες, καθώς μια επανεκτίμηση της εργασίας επιτρέπει τον κατάλληλο επανασχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και ορθολογική οργάνωση εργασίας. Μια πρόσφατη μελέτη που πραγματοποιήθηκε από το I.L.O., προτείνει έναν συγκριτικό πίνακα κόστους-οφέλους από τα μισθολογικά προγράμματα ισότητας, ο οποίος τονίζει την ύπαρξη άμεσων ποσοτικών ωφελειών όπως οι βελτιωμένες διαδικασίες πρόσληψης, ανατροπής για τους κατώτερους υπαλλήλους, η βελτίωση των παραγωγικών διαδικασιών και των ποιοτικών συστημάτων.⁹⁴ Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με διαφορετικά εργαλεία αξιολόγησης της εργασίας που είναι απαλλαγμένα από προκαταλήψεις ως προς το φύλο, είναι διαθέσιμα στην παράγραφο 4.4. παρακάτω:

4.3.5 Θετική Δράση

Η υπέρβαση των στερεότυπων με βάση το φύλο είναι απαραίτητη, αλλά μπορεί να μην φέρει άμεσα την ισότητα των δυο φύλων. Αν η διαδικασία ελέγχου δείξει ότι κάποιες υπό-εκπροσωπούμενες ομάδες δε φαίνεται να επιτυγχάνουν τόσα όσα άλλες στην επιχείρηση, θα πρέπει να σκεφτεί κανείς αν είναι σκόπιμο να εφαρμοστούν μέτρα νομικής Θετικής Δράσης.

Η Θετική Δράση μπορεί να διασφαλίσει ότι οι ομάδες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, υποστηρίζονται για να κάνουν αίτηση σε μια εταιρεία ή οργανισμό, διευρύνοντας έτσι το σύνολο των υποψηφίων. Αυτές οι προβλέψεις της νομοθεσίας, δίνουν στην εταιρεία τη δυνατότητα να ενθαρρύνει αιτήσεις εργασίας ή προαγωγές από συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στο εργατοδυναμικό τους, εξολοκλήρου ή σε συγκεκριμένα επίπεδα.

Οι δράσεις θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν:

- Προσφορά ευκαιριών απόκτησης εργασιακής εμπειρίας,
- ημέρες ελεύθερης εισόδου,

Εκπαιδευτικά προγράμματα μπορεί να παρέχονται με στόχο, για παράδειγμα, να:

⁹⁴ Chicha, M.T., *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, ILO, Γενεύη, 2006, σς. 50 - 51

- αναπτυχθούν δεξιότητες στο απαιτούμενο επίπεδο για να μπορούν τα άτομα να συναγωνιστούν για θέσεις εργασίας και ευκαιρίες προαγωγής,
- να συμπληρώνουν πιο σωστά τα έντυπα αίτησης,
- αναπτύξουν τεχνικές συνέντευξης,
- να αναπτύξουν αίσθημα αυτοπεποίθησης και ασφάλειας,
- να επανεκπαιδευτούν εκείνοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανόμενων των γυναικών, των οποίων οι δεξιότητες έχουν ατονήσει ή θεωρούνται ξεπερασμένες,
- να αναπτύξουν διοικητικές δεξιότητες, ώστε να ενθαρρυνθούν οι γυναίκες να υποβάλλουν αίτηση προαγωγής,
- να παρέχεται συμβουλευτική σταδιοδρομίας και καθοδήγηση σε εργαζόμενες γυναίκες ή σε εκείνες που επιθυμούν να επιστρέψουν στην εργασία.

4.3.6 Εξισορρόπηση εργασίας - ιδιωτικής ζωής – οφέλη ζωής, εργασιακά οφέλη!

Πολλοί εργοδότες που έχουν αναπτύξει πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, υποστηρίζουν ότι τα οφέλη στη δουλειά τους ξεπερνούν σε σπουδαιότητα το διοικητικό κόστος. Τα οφέλη περιλαμβάνουν:

- διατήρηση του προσωπικού με προσόντα,
- μείωση κόστους λόγω προσλήψεων και εκπαίδευσης,
- πρόσληψη προσωπικού με ευρύτερο πεδίο εμπειριών
- αύξηση του αριθμού των μητέρων που επιστρέφουν μετά την άδεια τοκετού,
- μείωση των ασθενειών και απουσιών,
- καλύτερη διαχείριση χρόνου,
- κατανεμημένος φόρτος εργασίας,
- βελτιωμένο ηθικό του προσωπικού,
- αυξημένη παραγωγικότητα
- μείωση του βαθμού άγχους,
- μεγαλύτερος βαθμός αφοσίωσης και δέσμευσης,
- φήμη καλού εργοδότη.

Η εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και άλλων πεδίων της ζωής, έχει λογική για την επιχείρηση. Μια ευέλικτη προσέγγιση στις ρυθμίσεις της εργασίας, μπορεί να έχει πλεονεκτήματα για την επιχείρηση και το προσωπικό και μπορεί να βοηθήσει την επιχείρηση. Ωστόσο είναι σημαντικό να υπάρχει επιφυλακτικότητα στο να στηρίζεται κανείς μόνο σε άτυπες διατάξεις. Τα σαφή κριτήρια είναι βασικά ώστε να εξασφαλιστεί ότι η ευελιξία λειτουργεί προς όφελος τόσο των εργαζομένων όσο και της επιχείρησης. Είναι επίσης σημαντικό να εξασφαλίσουμε ότι όχι μόνο γυναίκες αλλά και άνδρες υπάλληλοι έχουν τη δυνατότητα και ενθαρρύνονται να επωφελούνται πλήρως από τις υπάρχουσες νομικές προβλέψεις και τα οργανωτικά μέτρα ώστε να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής και να φροντίζουν τις οικογένειές τους.

Η επιχείρηση θα ακμάσει και οι εργαζόμενοι θα εξελιχθούν εάν καταφέρουν να επιτύχουν μια ισορροπία ανάμεσα στην εργασιακή και την προσωπική τους ζωή. Η παροχή στους εργαζόμενους ευέλικτων εργασιακών επιλογών που να ταιριάζουν με τις ανάγκες της εργασίας και της ζωής τους, θα δώσει στην εταιρεία τη δυνατότητα να αποκομίσει τα οφέλη της βελτιωμένης παραγωγικότητας και απόδοσης. Διευκολύνει το προσωπικό να ανταποκριθεί στις εκτός εργασίας δεσμεύσεις του. Επίσης συμβάλλει στη μείωση απουσιών και αδειών λόγω ασθένειας.

Οι εργαζόμενοι, με τις δεξιότητες και τις ικανότητες τους, αποτελούν τον πιο πολύτιμο πόρο της εταιρείας. Σε μια διαρκώς μεταβαλλόμενη κοινωνία με μεταβαλλόμενες εργασιακές πρακτικές είναι αναγκαίο να είναι κανείς κυρίαρχος του παιχνιδιού. Η εργασιακή ευελιξία αναγνωρίζει την προσωπική ζωή του ατόμου εκτός εργασίας. Διευκολύνει τους ανθρώπους να συνδυάσουν πιο αποτελεσματικά τις γονικές και άλλες υποχρεώσεις φροντίδας με την εργασιακή τους ζωή. Στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, οι εργαζόμενοι γονείς έχουν θεσπισμένα δικαιώματα, σχετικά με τη φροντίδα των μικρών παιδιών τους (ή παιδιά με ειδικές ανάγκες). Είναι επιτακτική ανάγκη να αναλογιστούμε προσεκτικά και αντικειμενικά, τα πιθανά πλεονεκτήματα που θα μπορούσαν να αποκτηθούν από το ευέλικτο ωράριο, εάν αυτό ωφελήσει τον εργαζόμενο και την εταιρεία συγχρόνως. Η εργασιακή ευελιξία είναι κατάλληλη επίσης και για άλλες περιπτώσεις, όπως η φροντίδα ηλικιωμένων μελών της οικογένειας ή η αντιμετώπιση της αναπηρίας και θρησκευτικών αναγκών. Παρακάτω αναφέρονται κάποιες εναλλακτικές μορφές εργασιακής ευελιξίας:⁹⁵

- κατανομή εργασίας,
- εργασία μερικής απασχόλησης (το δικαίωμα να ζητήσει κανείς μερική απασχόληση και το δικαίωμα να ληφθεί σοβαρά υπόψη το αίτημα αυτό),
- ευέλικτο ωράριο,
- χρονική περίοδος εργασίας,
- τηλε-εργασία,
- αλλαγή βάρδιας,
- εθελοντικό μειωμένο ωράριο,
- ωράριο σε ετήσια βάση.

4.3.7 Συμπεράσματα

Ο κίνδυνος για τις ΜμΕ να πέσουν στην παγίδα των στερεοτύπων είναι μεγάλος. Οι πιέσεις από τις επιχειρήσεις είναι συχνά συντριπτικές και απαιτούν στρατηγική δράση. Η ύπαρξη ενός Σχεδίου Δράσης Ισότητας των φύλων, είναι μια στρατηγική απάντηση στις πολυάριθμες και σύγχρονες επιχειρησιακές προκλήσεις.

4.4 Αναφορές πρωτοβουλιών που παρέχουν εργαλεία για σχέδια ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις

Ηνωμένο Βασίλειο

Advisory, Conciliation and Arbitration Service, *Advisory Booklet on Tackling discrimination and promoting equality*, ACAS, London, 2006.
<http://www.acas.org.uk/>

Βέλγιο

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Guide pour l'égalité des femmes et des hommes lors de la valorisation des fonctions*.
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=8486>

⁹⁵ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τους διαφορετικούς τύπους διατάξεων, δείτε παραδείγματος χάριν το "Chicha, M.T., *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, που έχουν δημιουργηθεί από την ILO, Συνθήκες Εργασίας και Προγράμματα Απασχόλησης, διαθέσιμα στο: http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/time_infosheets.htm.

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Check-list «non-sexisme» dans l'évaluation et la classification des fonctions.*

<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=8560>

Γαλλία

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, "Le Label Egalité", 2004.

<http://www.travail.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/label-egalite.html>

"La promotion de l'égalité dans l'entreprise » (e-learning module)

<http://www.halde.fr/elearning/>

Ισπανία

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Instituto de la Mujer; *Programa Optima: Manual de Orientación para la puesta en marcha de Acciones Positivas en las Empresas: Nuevas situaciones - Nuevas respuestas*, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Madrid, 1999.

Good practice guide to guarantee equal pay and tools in order to eliminate salary discrimination. (English, French, German, Portuguese and Spanish)

<http://www.tt.mtas.es/optima/>

Ιταλία

Bollino Rosa S.O.N.O. - Stesse Opportunità, Nuove Opportunità

<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/>

Καναδάς

Canadian Human Rights Commission, Pay Equity Directorate, Anti-Discrimination Programs Branch, *Guide to pay equity and job evaluation.*

Available on-line at <http://www.chrc-ccdp.ca>

ΗΠΑ

American Federation of State, County and Municipal Employees, *We're Worth It: An AFSCME Guide to Understanding and Implementing Pay Equity.*

Resource package of information for building capacity and awareness about pay equity.

<http://www.afscme.org>

Σουηδία

Harriman, A., Holm, C., *Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands*, Equal Opportunities Ombudsman, Lönelots/JämO, 2000, 2001.

<http://www.jamombud.se/inenglish/docs/Stepstopayequity.pdf>

Διεθνής Οργανισμός Εργασίας

"A step-by-step guide to job evaluation methods free from gender biases", I.L.O., Geneva, forthcoming.

Chicha, M.T., *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, I.L.O., Geneva, 2006.

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=6596

ΕΝΟΤΗΤΑ ΔΕΥΤΕΡΗ

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥΣ

Αυτή η ενότητα παρέχει πρακτική καθοδήγηση σχετικά με τη χρήση της Ενότητας 1 «Θίγοντας τα επίμαχα ζητήματα», με σκοπό να ξεπεραστούν τα στερεότυπα του φύλου και να βελτιωθεί η επιχειρηματική διαχείριση και απόδοση. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί απ' ό εκπαιδευτές και από επιχειρησιακούς συμβούλους για την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών και γνωστικών εργαστηρίων ή για την υποστήριξη συμβουλευτικών υπηρεσιών. Επίσης προτείνει εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τα διευθυντικά στελέχη των ΜμΕ για αυτοαξιολόγηση και σχεδιασμό.

Το Κεφάλαιο 1 περιλαμβάνει την περιγραφή ενός περιληπτικού εργαστηρίου για επιχειρησιακούς συμβούλους ή διευθυντές ΜμΕ. Η εργασία είναι χωρισμένη σε πέντε εκπαιδευτικές Ενότητες, οι οποίες μπορούν να οργανωθούν με διάφορους τρόπους σύμφωνα με τις ανάγκες της ομάδας-στόχου.

Το Κεφάλαιο 2 περιγράφει τη μεθοδολογία, τα πρακτικά εργαλεία και τις ασκήσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την παράδοση της κάθε εκπαιδευτικής ενότητας ξεχωριστά.

Κεφάλαιο 1.

Γενική επισκόπηση εργαστηρίου

1.1 Επιχειρηματολογία

Η ποιότητα και η ανταγωνιστικότητα αποτελούν παράγοντες κλειδιά για την επιτυχία των Μ.μ.Ε στην Ευρώπη. Προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις στην παγκόσμια αγορά, οι εταιρίες πρέπει να είναι σε θέση να προβλέπουν τις αλλαγές, για παράδειγμα, στην τεχνολογία και την παραγωγή και να είναι ικανές να επινοούν οργανωτικές στρατηγικές που να επωφελοούνται από τις εξελίξεις και να τις καθιστούν ικανές να:

1. *κάνουν τα σωστά πράγματα («γνωρίζουν τι»)* να παράγουν και να διανείμουν και για *ποιον*) με σεβασμό στις μεταβαλλόμενες ανάγκες και προσδοκίες των πελατών τους και της κοινωνίας συνολικά
2. *κάνουν τα πράγματα σωστά («γνωρίζουν πώς»)*: με το να παράγουν αγαθά και υπηρεσίες κατά τον πιο δίκαιο, κοινωνικά βιώσιμο και αποδοτικό τρόπο, κάνοντας πλήρη χρήση όλων των διαθέσιμων ανθρώπινων και φυσικών πόρων, ελαχιστοποιώντας τον περιβαλλοντικό αντίκτυπο και παράγοντας θετικές κοινωνικές επιδράσεις.

Οι εταιρίες δεν έχουν το περιθώριο να σπαταλήσουν ανθρώπινο ταλέντο και ευκαιρίες της αγοράς. Μπορούν να αναπτύσσονται και να επιτυγχάνουν εάν είναι ικανές να χτίσουν μια θετική αλληλεπίδραση με τους πελάτες, τους επενδυτές, τους μετόχους, τους υπαλλήλους, τους προμηθευτές και τους εταίρους. Αυτοί είναι όλοι γυναίκες και άνδρες με διάφορα ταλέντα, προοπτικές, προσδοκίες και ανάγκες.

Τα στερεότυπα, που αποτελούν απόψεις που βασίζονται στο τι είναι περισσότερο κατάλληλο για τους άνδρες και τις γυναίκες, δημιουργούν εμπόδια που α) αποτρέπουν τις εταιρίες από το να δουν και να ξεκλειδώσουν τα ατομικά ταλέντα των γυναικών και των ανδρών και β) αποτρέπουν τις εταιρίες να προσελκύσουν γυναίκες και άνδρες ως πελάτες. Το κόστος για τις εταιρίες μπορεί να είναι υψηλό: απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου, δύσκολες εργασιακές σχέσεις, υψηλά επίπεδα άγχους και συστηματικών απουσιών, απώλεια πιθανών πελατών, απώλεια εισοδήματος κτλ. ...

Για το λόγο αυτό οι επιχειρήσεις αποκομίζουν πολλά πλεονεκτήματα από την κατάργηση των στερεοτύπων του φύλου και την προώθηση της ισότητας στο χώρο εργασίας, όπως:

- πρόσβαση σε ένα ευρύτερο αποθεματικό ταλέντου
- την προσέλκυση και διατήρηση προσωπικού υψηλών προσόντων και κινήτρων
- περισσότερες ευκαιρίες για δημιουργικότητα, καινοτομία και κέρδος
- μια ευρύτερη και περισσότερο ικανοποιημένη βάση πελατών
- καλύτερο ηθικό του προσωπικού και ελαχιστοποίηση του κινδύνου εμπλοκής σε δικαστικούς αγώνες.
- καλύτερη δημόσια εικόνα και υψηλότερη αξία των μετόχων

Όταν οι γυναίκες και οι άνδρες συνεργάζονται μπορούν να δημιουργήσουν μια απόλυτα κερδοφόρα κατάσταση. Ο προοδευτικός διευθυντής επιχειρήσεων έχει επίγνωση όλων αυτών των διαστάσεων

1.2 Στόχος του εργαστηρίου

Το εργαστήριο αυτό έχει σχεδιαστεί για να αναπτύξει την επίγνωση των ΜμΕ σχετικά με τον αντίκτυπο των στερεοτύπων του φύλου στην οργάνωσή τους και να προσφέρει πρακτικές λύσεις ώστε να αντλούν το καλύτερο δυνατό από τους υπαλλήλους τους είτε είναι άνδρες, είτε γυναίκες καθώς και από τους πελάτες τους.

Τα βασικά μηνύματα είναι:

- Τα στερεότυπα του φύλου είναι επιζήμια για τις επιχειρήσεις
- Τα στερεότυπα του φύλου μπορούν να αποτελέσουν αιτία παράνομων διακρίσεων
- Τα στερεότυπα του φύλου μπορούν να ξεπεραστούν
- Όταν τα στερεότυπα του φύλου ξεπερνιούνται και εφαρμόζεται η ισότητα των φύλων, οι οργανισμοί τα καταφέρνουν καλύτερα.

Παρακολουθώντας το εργαστήριο οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία να:

- Συζητήσουν στοιχεία βασισμένα σε έρευνα καθώς και πρακτικές εμπειρίες μέσα από την επιχείρηση, σχετικά με τα οφέλη που προκύπτουν από την ισότητα των φύλων, την επαγγελματική ποικιλομορφία και την ισορροπία των δυο φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων μέσα στις ΜμΕ.
- Αξιολογήσουν τις στρατηγικές και τα μέσα που βοηθούν τις ΜμΕ «να ξεκλειδώσουν δυνατότητες», π.χ. να προωθήσουν τη ισότητα των δυο φύλων στα επαγγέλματα και τις διοικητικές θέσεις και έτσι να κάνουν καλύτερη χρήση των ικανοτήτων και των ταλέντων των γυναικών και των ανδρών, προς όφελος των επιχειρήσεων.
- Αξιολογήσουν τη σχέση ανάμεσα στις διεθνείς, τις εθνικές πολιτικές και τις πολιτικές της Ε.Ε. και τις νομικές υποχρεώσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων στην απασχόληση.
- Αναλύσουν πώς τα στερεότυπα του φύλου αποτελούν την αιτία των ανισοτήτων ανάμεσα στα δυο φύλα και των ανεπάρκειών στη ζωή των ατόμων, των επιχειρήσεων και στην αγορά εργασίας.
- Αναπτύξουν συγκεκριμένα σχέδια είτε για την περαιτέρω διάδοση «των επιχειρημάτων για την ισότητα των φύλων στις επιχειρήσεις», είτε για την εφαρμογή κάποιων από τις προτεινόμενες στρατηγικές σε επιχειρηματικό επίπεδο.

1.3 Προφίλ των ομάδων-στόχων και κριτήρια

Το εργαστήριο αυτό έχει σχεδιαστεί για τις ακόλουθες ομάδες-στόχους:

1. Τους επιχειρηματικούς «συνδέσμους».

- Το προσωπικό των Εμπορικών Επιμελητηρίων και των Οργανισμών Υποστήριξης των ΜμΕ (που λειτουργεί σε στρατηγικούς τομείς, όπως τα τμήματα έναρξης λειτουργίας των επιχειρήσεων, τις υπηρεσίες καινοτομίας, εκπαίδευσης και επιχειρηματικής ανάπτυξης).
- Τους ειδικούς/συμβούλους για την επιλογή και εκπαίδευση των ανθρώπινων πόρων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων στις ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης.
- Τους ειδικούς/συμβούλους που ασχολούνται με την επιχειρηματική εκπαίδευση, την οργάνωση επιχειρήσεων και τον έλεγχο της διοίκησης.
- Τους διευθυντές δημοσίων ιδρυμάτων που σχετίζονται με τις υπηρεσίες ανάπτυξης, εκπαίδευσης και υποστήριξης της απασχόλησης των ΜμΕ.

II. Επιλεγμένους ιδιοκτήτες και διευθυντές μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων

- Γυναίκες και άνδρες επιχειρηματίες, που καλύπτουν θέσεις λήψης αποφάσεων σε επιχειρηματικές ενώσεις ή κοινοπραξίες.
- Ιδιοκτήτες ΜμΕ και/ή εργαζομένους που είναι υπεύθυνοι για τη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων ή τη διαχείριση βασικών οργανωτικών διαδικασιών, όπως η ποιότητα, η παραγωγικότητα και η καινοτομία.

III. Δευτερεύοντες μετόχους

- Εκπροσώπους θεσμών ή δικτύων ίσων ευκαιριών, οι οποίοι συνδέονται απευθείας με την προώθηση της ισότητας των δυο φύλων στον ιδιωτικό τομέα.
- Εκπροσώπους εκπαιδευτικών οργανισμών συνδικαλιστικών φορέων, υπηρεσιών απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης, έρευνας και ανώτατης μόρφωσης.

Οι συμμετέχοντες θα:

- έχουν αποδεδειγμένη ικανότητα, λόγω της θεσμικής τους επιρροής και της επαγγελματικής ευθύνης τους, να προσεγγίσουν και να επηρεάσουν αποτελεσματικά την οργανωτική νοοτροπία των ΜμΕ, μέσω της εκπαίδευσης, της συμβουλευτικής, του διαλόγου με τους επιχειρηματίες, τους διευθυντές και τους εργαζομένους.
- έχουν λειτουργικές επαφές και είναι εξοικειωμένοι με τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που αντιμετωπίζουν οι εγχώριες ΜμΕ, στους επιλεγμένους τομείς.

1.4 Προσβασιμότητα

Θα γίνουν προσπάθειες για να διασφαλιστεί η δυνατότητα παρακολούθησης των εργαστηρίων τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες. Επίσης θα προβλεφθούν μέτρα για την προώθηση της προσβασιμότητας των ατόμων με διαφορετικά επίπεδα ικανότητας..

1.5 Εκπαιδευτική προσέγγιση

Η προτεινόμενη εκπαιδευτική μέθοδος είναι ευέλικτη, διαδραστική και επικεντρωμένη στον εκπαιδευόμενο. Η μέθοδος βασίζεται στη δέσμευση των συμμετεχόντων σε μια διαδικασία αλλαγής νοοτροπίας, ομαδικής μάθησης και ενεργής απόκτησης πρακτικών δεξιοτήτων.

Μια ευρεία γκάμα διαδραστικών μαθησιακών μεθόδων, όπως συμμετοχικές παρουσιάσεις, ασκήσεις, μελέτες περίπτωσης από την πραγματική ζωή, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την άντληση στοιχείων από τις εμπειρίες των συμμετεχόντων ώστε το περιεχόμενο της εκπαίδευσης να γίνει σχετικό με τα διαφορετικά εργασιακά πλαίσια και τις ανάγκες τους.

Καθεμία από τις πέντε μαθησιακές ενότητες ανταποκρίνεται σε ένα συγκεκριμένο στόχο ώστε οι ενότητες να μπορούν να συνδυαστούν μεταξύ τους με διαφορετικούς τρόπους ανάλογα με τις ανάγκες και το διαθέσιμο χρόνο της ομάδας στόχου.

1.6 Περιεχόμενα

Ενότητα 1 – Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας των δύο φύλων στις επιχειρήσεις

Η Ενότητα αυτή αποκαλύπτει στοιχεία βασισμένα σε έρευνα και εμπειρίες από την καθημερινή ζωή που δείχνουν ότι η ισότητα των φύλων, η επαγγελματική ποικιλομορφία και η ισορροπία των δυο φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων μέσα στις ΜμΕ μπορούν να αποφέρουν πραγματικά πλεονεκτήματα στις ΜμΕ. Παρέχει πληροφορίες για:

- Τα επιχειρηματικά οφέλη που απορρέουν από την ισότητα των φύλων.
- Τον αρνητικό αντίκτυπο των στερεοτύπων του φύλου.
- Τα στοιχεία που δείχνουν τη σχέση ανάμεσα στην υψηλότερη κερδοφορία και την παρουσία γυναικών στη διοίκηση
- Ιστορίες επιτυχίας από τις επιχειρήσεις που προωθούν την πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα.
- Αξιολόγηση του κόστους και των οφελών.

Ενότητα 2 – Έχουν τα επαγγέλματα φύλο;

Σε αυτή την ενότητα οι συμμετέχοντες καλούνται να αναλύσουν πώς τα στερεότυπα αποτελούν την πηγή προέλευσης ανισοτήτων και ανεπαρκειών στην αγορά εργασίας, στις επιχειρήσεις και στις ζωές των ατόμων:

- Τι είναι ο διαχωρισμός ως προς το φύλο της αγοράς εργασίας και ποια είναι τα συγκεκριμένα προβλήματα σε μια δεδομένη χώρα;
- Τι είναι η διαίρεση της εργασίας με βάση το φύλο; Ποια είναι τα υποβόσκοντα στερεότυπα σε σχέση με το φύλο;
- Πώς αυτό επηρεάζει την επιχειρηματική αποδοτικότητα;

Ενότητα 3 – Οι κανόνες του παιχνιδιού

Στηριζόμενη στα επιχειρήματα υπέρ της ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις, η ενότητα αυτή γενικεύει τη συζήτηση σχετικά με τα ευρύτερα κοινωνικά και οικονομικά πλαίσια πολιτικών που προωθούν την ισότητα. Οι πληροφορίες καλύπτουν:

- Βασικά στοιχεία σχετικά με την ισότητα των φύλων στην Ε.Ε. και στη συγκεκριμένη χώρα
- Δεσμεύσεις της Ε.Ε. και των Κοινωνικών Εταίρων, πολιτικές και υποστήριξη της ισότητας των φύλων.
- Διεθνείς δεσμεύσεις σχετικά με την ισότητα των δυο φύλων στην απασχόληση (I.L.O., U.N.).
- Εθνική πολιτική, νομοθεσία και υποστήριξη της ισότητας των φύλων στην απασχόληση.

Ενότητα 4 – Αναπτύσσοντας την ισότητα των δυο φύλων μέσα στο δικό σας επιχειρηματικό μοντέλο

Η Ενότητα αυτή καλεί τους συμμετέχοντες να αναλύσουν σε ποια έκταση τα στερεότυπα επηρεάζουν τη λειτουργία των ΜμΕ. Παρέχει στους συμμετέχοντες μια ευρεία γκάμα εργαλείων για να υποστηρίξουν μια αποτελεσματική ανάλυση της δικής τους κατάστασης και να αναπτύξουν εναλλακτικές που ανταποκρίνονται στις δικές τους επιχειρηματικές ανάγκες. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να κρίνουν τα εργαλεία αξιολόγησης και διαχείρισης, να αναπτύξουν μεθόδους που μπορούν να εφαρμοστούν ώστε «να δοθεί μια ευκαιρία στο ταλέντο». Πρακτικές λύσεις, παραδείγματα και περιπτώσιολογικές μελέτες βοηθούν τους συμμετέχοντες να εξοικειωθούν με τις προτεινόμενες μεθόδους.

Ενότητα 5 – Ισότητα των φύλων. Εντάξτε τη μέσα στο δικό σας εργασιακό σχέδιο

Η ενότητα αυτή στηρίζεται στις έννοιες και τα συμπεράσματα από τις άλλες Ενότητες. Οι συμμετέχοντες μαθαίνουν τα βήματα που είναι αποτελεσματικά για την υποστήριξη της ισότητας των φύλων και πώς να αναγνωρίζουν τη δράση εκείνη που είναι κατάλληλη για το δικό τους επιχειρηματικό μοντέλο. Βασιζόμενοι στο προφίλ της ομάδας – στόχου, θα καταρτίσουν σχέδια για:

- Να διαδώσουν περαιτέρω την προσέγγιση και τις μεθόδους της αντίληψης «Καταργήστε τα στερεότυπα του φύλου, δώστε στο ταλέντο μια ευκαιρία».
- Να υιοθετήσουν συγκεκριμένα μέτρα σε επιχειρησιακό επίπεδο (επισκέψεις παρακολούθησης προόδου από ειδικούς μπορούν να σχεδιαστούν).

1.7 Αξιολόγηση και έλεγχος λειτουργίας

Το εργαστήριο κλείνει με μια συμμετοχική συνεδρία αξιολόγησης όπου οι συμμετέχοντες παρέχουν ποιοτική ανατροφοδότηση. Στους συμμετέχοντες επίσης ζητείται να συμπληρώσουν ένα τυποποιημένο γραπτό ερωτηματολόγιο αξιολόγησης, το οποίο περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με το πώς σκοπεύουν να εφαρμόσουν πρακτικά αυτά που έμαθαν. Τα αποτελέσματα συγκεντρώνονται και προωθούνται για σύγκριση με παρόμοια εργαστήρια σε άλλες χώρες καθώς και για παρακολούθηση της εξέλιξης διάδοσης της πρωτοβουλίας.

Κεφάλαιο 2: Παράδοση εργαστηρίου

2.1 Μεθοδολογικό σημείωμα

Καθένα από τα Κεφάλαια που παρουσιάστηκαν στην Ενότητα 1 μπορεί να χρησιμοποιηθεί με ευελιξία ως μια «Μαθησιακή Ενότητα» στο εκπαιδευτικό εργαστήριο. Το προτεινόμενο πρόγραμμα περιλαμβάνει όλες τις μαθησιακές Ενότητες και μπορεί να διαρκέσει από μια έως τρεις ημέρες.

Παρ' όλα αυτά η εκπαίδευση θα πρέπει να παραδοθεί με τρόπο που να εξυπηρετεί το χρονοδιάγραμμα που είναι κατάλληλο για τη συγκεκριμένη ομάδα-στόχο. Για το λόγο αυτό για κάθε μαθησιακή Ενότητα προτείνεται μόνο ένας κατά προσέγγιση ελάχιστος και μέγιστος χρόνος μάθησης.

Καθεμιά από τις μαθησιακές Ενότητες έχει ένα συγκεκριμένο εκπαιδευτικό στόχο. Η προτεινόμενη δομή είναι ευέλικτη, καθώς κάθε εργαστήριο πρέπει να σχεδιαστεί για να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της ομάδας στόχου των συμμετεχόντων, να μεγιστοποιεί τη μάθηση και να διασφαλίζει την ευρύτερη δυνατή διάδοση.

Περαιτέρω πληροφορίες μπορούν να αναζητηθούν στο: <http://www.businessandgender.eu>.

2.2 Παράδοση των Εκπαιδευτικών Ενότητων: Περιεχόμενα και Δομή

Εκπαιδευτική Ενότητα 1	Στοχεύει στο να αναπτύξει τη γνώση των συμμετεχόντων σχετικά με τα επιχειρηματικά οφέλη της Ισότητας των δυο φύλων μέσα στις ΜμΕ.
Πηγές	Εγχειρίδιο – Κεφάλαιο 1 Εγχειρίδιο – Παράδοση της Ενότητας 1
Δομή της συνεδρίας	<ol style="list-style-type: none"> 1. Εισαγωγικά: 2. Η παρουσίαση καλύπτει: <ul style="list-style-type: none"> • Τα επιχειρηματικά οφέλη της ισότητας των δυο φύλων • Τον αρνητικό αντίκτυπο των στερεοτύπων με βάση το φύλο • Στοιχεία που δείχνουν τη σχέση ανάμεσα στην υψηλότερη κερδοφορία και στην παρουσία γυναικών στη διοίκηση και ιστορίες επιτυχίας των επιχειρήσεων που προωθούν την πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα. • Αξιολόγηση του κόστους και των οφελών. 3. Άσκηση: Ποια είναι τα προβλήματα 4. Μελέτη περίπτωσης: Παρουσίαση και συζήτηση
Προτεινόμενο χρονικό πλαίσιο	Ελάχιστος χρόνος 90' – μόνο παρουσίαση και συζήτηση Μέγιστος χρόνος 180' – συμπεριλαμβανομένων όλων των ασκήσεων

Εκπαιδευτική Ενότητα 2	Στοχεύει στο να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να αναλύσουν την επίδραση των στερεοτύπων του φύλου στη λειτουργία των ΜμΕ.
Πηγές	Εγχειρίδιο – Κεφάλαιο 2 Εγχειρίδιο – Παράδοση της Ενότητας 2
Δομή της συνεδρίας	<ol style="list-style-type: none"> 1. Εισαγωγή 2. Η παρουσίαση καλύπτει: <ul style="list-style-type: none"> • Τι είναι ο διαχωρισμός με βάση το φύλο • Τι αντίκτυπο έχει ο διαχωρισμός με βάση το φύλο στη χώρα μας • Η διαίρεση της εργασίας ως προς το φύλο. • Ποια είναι τα υποβόσκοντα στερεότυπα με βάση το φύλο; • Η επίδραση στην επιχειρηματική αποδοτικότητα 3. Άσκηση: Ποια είναι τα ζητήματα 4. Μελέτη περίπτωσης: Παρουσίαση και συζήτηση
Προτεινόμενο χρονικό πλαίσιο	Ελάχιστος χρόνος 90' – μόνο παρουσίαση και συζήτηση Μέγιστος χρόνος 180' – συμπεριλαμβανομένων όλων των ασκήσεων

Εκπαιδευτική Ενότητα 3	Στοχεύει στο να παρέχει πληροφόρηση σχετικά με τα ευρύτερα κοινωνικά και οικονομικά πλαίσια των πολιτικών που προωθούν την ισότητα
Πηγές	Εγχειρίδιο – Κεφάλαιο 3 Εγχειρίδιο – Παράδοση της Ενότητας 3
Δομή της συνεδρίας	<ol style="list-style-type: none"> 1. Εισαγωγικά: 2. Η παρουσίαση καλύπτει: <ul style="list-style-type: none"> • Βασικά στοιχεία σχετικά με τη ισότητα των δυο φύλων στην Ε.Ε. και στη συγκεκριμένη χώρα • Δεσμεύσεις της Ε.Ε. και των Κοινωνικών Εταίρων, πολιτικές και υποστήριξη της ισότητας των δυο φύλων. • Διεθνείς δεσμεύσεις ως προς την ισότητα των δυο φύλων στην απασχόληση (I.L.O., παγκόσμια σύμβαση Η.Ε.) • Εθνική πολιτική, νομοθεσία και υποστήριξη της ισότητας των δυο φύλων στην απασχόληση. 3. Άσκηση: Ποια είναι τα ζητήματα 4. Μελέτη περίπτωσης: Παρουσίαση και συζήτηση
Προτεινόμενο χρονικό πλαίσιο	Ελάχιστος χρόνος 60' –μόνο παρουσίαση και συζήτηση Μέγιστος χρόνος 180' – συμπεριλαμβανομένων όλων των ασκήσεων

Εκπαιδευτική Ενότητα 4	<p>Παρέχει στους συμμετέχοντες μια ευρεία γκάμα εργαλείων για να υποστηρίξουν την αποτελεσματική ανάλυση της δικής τους κατάστασης και να αναπτύξουν εναλλακτικές που ανταποκρίνονται στις δικές τους επιχειρηματικές ανάγκες.</p> <p>Οι συμμετέχοντες θα μάθουν τα βήματα που είναι αποτελεσματικά για την υποστήριξη της ισότητας των δυο φύλων και θα βοηθηθούν στην αναγνώριση της δράσης που είναι κατάλληλη για το δικό τους επιχειρηματικό μοντέλο.</p>
Πηγές	<p>Εγχειρίδιο – Κεφάλαιο 4</p> <p>Εγχειρίδιο – Παράδοση της Ενότητας 4</p>
Δομή	<ol style="list-style-type: none"> 1. Εισαγωγή 2. Η παρουσίαση καλύπτει <ul style="list-style-type: none"> • Επεξήγηση με πρακτικά παραδείγματα συγκεκριμένων μέτρων, τα οποία μπορούν να ληφθούν για την προώθηση της ισότητας των δυο φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στα επαγγέλματα. 3. Άσκηση: Ποια είναι τα ζητήματα 4. Άσκηση: Ποια είναι η δική σας μεθοδολογία εμπορικής προώθησης
Προτεινόμενο χρονικό πλαίσιο	<p>Ελάχιστος χρόνος 60' – μόνο παρουσίαση και συζήτηση</p> <p>Μέγιστος χρόνος 180' – συμπεριλαμβανομένων όλων των ασκήσεων</p>

Εκπαιδευτική Ενότητα 5	<p>Εδραιώνει τη γνώση των προηγούμενων Ενότητων (μπορεί να ολοκληρώσει κάθε ενότητα) ζητώντας από τους συμμετέχοντες να λάβουν συγκεκριμένη δράση σε σχέση με τα ευρήματά τους.</p>
Πηγές	<p>Εγχειρίδιο – Παράδοση της Ενότητας 5 Σχεδιασμός Δράσης</p>
Δομή	<p>Εισαγωγή</p> <p>Άσκηση: Σχεδιασμός Δράσης</p>
Προτεινόμενο χρονικό πλαίσιο	<p>Ελάχιστος χρόνος 90'</p> <p>Μέγιστος χρόνος 180' ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων</p>

Παράδοση της ενότητας 1: Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας των δύο φύλων στις επιχειρήσεις

1.1 Εισαγωγή

Στόχος της ενότητας είναι να παρουσιάσει τα στοιχεία και τις εμπειρίες από την καθημερινή ζωή, που δείχνουν ότι η ισότητα των δυο φύλων, η επαγγελματική ποικιλομορφία και η ισορροπία των δυο φύλων στη λήψη αποφάσεων στις ΜμΕ μπορούν να αποφέρουν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, βελτίωση του προσωπικού και αύξηση πελατών. Η Ενότητα θα βελτιώσει την κατανόηση των συμμετεχόντων σχετικά με:

- Τα επιχειρηματικά οφέλη της ισότητας των δυο φύλων για τις ΜμΕ
- Τον αρνητικό αντίκτυπο των στερεοτύπων με βάση το φύλο

1.2 Εκπαιδευτικός στόχος

Στο τέλος αυτής της Ενότητας οι συμμετέχοντες θα έχουν καλύτερη γνώση των επιχειρηματικών οφελών που απορρέουν από τη ισότητα των δυο φύλων στις ΜμΕ. Οι συμμετέχοντες θα έχουν συζητήσει πώς η ισότητα των δυο φύλων, η επαγγελματική ποικιλομορφία και η ισορροπία των δυο φύλων στη λήψη αποφάσεων στις ΜμΕ μπορούν να αποφέρουν αποδοτικές λύσεις στην εύρεση και διατήρηση προσωπικού με υψηλότερα προσόντα, στην αύξηση των πελατών και κατά συνέπεια να προσθέσουν κέρδος στις επιχειρήσεις.

1.3 Περιεχόμενα

Παρουσίαση

Η παρουσίαση σε αυτή την Ενότητα θα πρέπει να είναι ακριβής και περιεκτική, επικεντρωμένη ιδιαίτερα στα επιχειρηματικά οφέλη για τις ΜμΕ. Τα στοιχεία στο Κεφάλαιο 3 του Εγχειριδίου θα πρέπει να συμπληρώνονται με εθνικά παραδείγματα και μελέτες περίπτωσης σε παρόμοιες χώρες τα οποία αποκαλύπτουν τα οφέλη. Η παρουσίαση θα περιέχει:

- Τα στοιχεία που δείχνουν τη σχέση ανάμεσα στην υψηλότερη κερδοφορία και την παρουσία γυναικών στη διοίκηση (βλ. Ενότητα 1 – Κεφάλαιο 1)
- Στοιχεία που δείχνουν την αξία των πρωτοβουλιών που σχετίζονται με την ισότητα των δυο φύλων για τις ΜμΕ.
- Ιστορίες επιτυχίας επιχειρήσεων που προωθούν την πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα
- Μαρτυρίες από τον επιχειρηματικό κόσμο.



Τα παραδείγματα που παρουσιάζονται ή παρατίθενται θα πρέπει να είναι σχετικά με τις ΜμΕ και εφαρμόσιμα στο εθνικό πλαίσιο. Οι μαρτυρίες από τον επιχειρηματικό κόσμο θα είναι πολύτιμες για τη συνεδρία.

Άσκηση Νο 1.1. Τα ζητήματα

Σκεφτείτε εάν το επιχειρηματικό μοντέλο, σας διευκολύνει να αξιοποιήσετε με τον καλύτερο τρόπο το διαθέσιμο ανθρώπινο κεφάλαιο. Οι συμμετέχοντες θα χωριστούν σε μικρές ομάδες και θα διατυπώσουν μια λίστα με εναλλακτικές λύσεις, χρησιμοποιώντας τον ακόλουθο πίνακα, οι οποίες θα είναι βιώσιμες για τις δικές τους επιχειρήσεις.

Υπάρχουν παράγοντες, οι οποίοι πρέπει να αντιμετωπιστούν σε κάθε επιχείρηση όταν επίκειται αλλαγή, όπως:

- εκείνοι που είναι **εσωτερικοί** ως προς την επιχείρηση, π.χ. ανταγωνισμός, στάσεις εργοδοτών, στάσεις εργαζομένων, επιχειρηματικές δομές, εργασιακές διαδικασίες, πολιτικές απασχόλησης, παράγοντες κόστους, έλλειψη κινήτρου για τους εργαζομένους, αντίληψη της εργασίας που επηρεάζεται από ρόλους των δυο φύλων, κτλ., και
- εκείνοι που είναι **εξωτερικοί** ως προς την επιχείρηση π.χ. ανεπαρκής αριθμός υποψηφίων σε μη παραδοσιακούς τομείς ανάμεσα σε όσους αναζητούν εργασία, και ανάμεσα στους αποφοίτους, πολιτικές σε ένα «επιτρεπτικό περιβάλλον» που επηρεάζουν την αγορά εργασίας, εκπαιδευτικές πολιτικές, κοινωνικές πολιτικές, μετακίνηση και στέγαση, αντίληψη της εργασίας με βάση το φύλο, κτλ.

Χρησιμοποιώντας τον ακόλουθο πίνακα αναγνωρίστε τους εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες που μπορούν να ενθαρρύνουν τους εργοδότες να προωθήσουν τη ισότητα των δυο φύλων α) στα επαγγέλματα και β) στη λήψη αποφάσεων.

Ισότητα των δυο φύλων στα Επαγγέλματα μέσα στις ΜμΕ	
Ισότητα των δυο φύλων στη Λήψη Αποφάσεων μέσα στις ΜμΕ	
Παράγοντες Εσωτερικοί ως προς την Επιχείρηση	
Θετικοί	Αρνητικοί
Παράγοντες εξωτερικοί ως προς την επιχείρηση	
Θετικοί	Αρνητικοί

Όταν οι ομάδες θα έχουν τελειώσει και τα πορίσματα θα έχουν ληφθεί δώστε ένα έντυπο με λύσεις προετοιμασμένο στη βάση του ακόλουθου παραδείγματος και ζητήστε από τους συμμετέχοντες να δώσουν έμφαση στους πρόσθετους παράγοντες που έχουν συζητήσει.

Άσκηση 1.1. Δείγμα εντύπου λύσεων

Παράγοντες εσωτερικοί ως προς την επιχείρηση

Θετική επιρροή

Πλευρά εργοδοτών

- Επίγνωση του ότι «οι ικανότητες δεν έχουν φύλο»
- Μια οργανωτική νοοτροπία ικανή να δει και να αξιολογήσει το ταλέντο πέρα από παραδοσιακούς ρόλους
- Πληροφορίες σχετικά με τις νομικές παροχές, τα κόστη, τα οφέλη και τα κρατικά κίνητρα για την πρόσληψη γυναικών
- Πληροφορίες σχετικά με το πώς να διευκολύνουν τη συμφιλίωση εργασίας/ζωής/οικογένειας με πρακτικά μέτρα
- Πληροφορίες σχετικά με το πώς οι βελτιωμένες εργασιακές συνθήκες μπορούν να βελτιώσουν την παραγωγικότητα.
- Προθυμία για τη βελτίωση της κοινωνικής εικόνας και ικανότητα να ανταποκριθούν στις ανάγκες και τις προσδοκίες μιας ευρύτερης βάσης πελατών.
- Ύπαρξη πολιτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και/ή συστημάτων ποιότητας

Πλευρά εργαζομένων

- Θάρρος να υπερβούν τα στερεότυπα και να επιλέξουν μη παραδοσιακές σταδιοδρομίες.
- Αποδοχή να αλλάξουν την οργάνωση της εργασίας ή τις σχέσεις με τους συνεργάτες
- Μέσα στις οικογένειες, επίγνωση της ανάγκης για καλύτερη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών.
- Επίγνωση της νομοθεσίας για την ισότητα των δυο φύλων και πώς μπορούν να ωφεληθούν από αυτήν.
- Προθυμία να συμπεριλάβουν το ζήτημα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Αρνητική επιρροή

Πλευρά εργοδοτών

- Προκαταλήψεις εργοδοτών σχετικά με τις ικανότητες και τις φιλοδοξίες των γυναικών και των ανδρών
- Οργανωτική νοοτροπία
- Πραγματικό ή θεωρητικό κόστος της απασχόλησης των γυναικών και της αλλαγής νοοτροπίας
- Εργάσιμες ώρες, απαιτήσεις κινητικότητας κτλ.
- Οι προβλέψεις για δια βίου εκπαίδευση στο χώρο εργασίας που δεν επαρκούν για να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις
- Προκατειλημμένη κατάταξη θέσεων
- Προκατειλημμένη αξιολόγηση των θέσεων και της απόδοσης

Πλευρά εργαζομένων:

- Στερεοτυπικές επιλογές στα επαγγέλματα
- Γυναικεία και ανδρικά πρότυπα κοινωνικοποίησης

- Ανάγκη συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας
- Έλλειψη εμπιστοσύνης των ατόμων στις ικανότητες / δυνατότητές τους
- Έλλειψη κινήτρων και γνώσης σχετικά με τη ισότητα των δυο φύλων
- Οργανωτική νοοτροπία

Παράγοντες εξωτερικοί ως προς την επιχείρηση

Θετική επιρροή:

- Έλλειψη ικανοτήτων και υψηλά επίπεδα μόρφωσης των γυναικών
- Πολιτική βούληση να τεθεί σε ισχύ η νομοθεσία περί ισότητας των δυο φύλων με πρωτοβουλίες, κίνητρα, προγράμματα
- Διαθεσιμότητα κρατικών πολιτικών και πολιτικών φροντίδας των παιδιών που στοχεύουν τόσο στους άνδρες ως πατέρες όσο και στις γυναίκες ως μητέρες
- Διαθεσιμότητα επαρκών διευκολύνσεων σχετικών με τη φροντίδα των παιδιών, τις δημόσιες συγκοινωνίες, τη στέγαση
- Ύπαρξη κρατικών πρωτοβουλιών, ή προγραμμάτων παροχής κινήτρων με περιορισμένο φάσμα δράσης: για παράδειγμα επικεντρώνονται μόνο στις γυναίκες και όχι και στις γυναίκες και τους άνδρες μαζί
- εκστρατείες στα ΜΜΕ και την εκπαίδευση για την υπέρβαση των στερεοτύπων του φύλου
- Δημογραφικές τάσεις

Αρνητική επιρροή

- Τα στερεότυπα του φύλου στην επικρατούσα νοοτροπία
- ΜμΕ, εκπαίδευση και εκπαιδευτικά συστήματα που ενισχύουν τους παραδοσιακούς ρόλους
- Πολιτιστικές και ιστορικές εξελίξεις (οικονομική ύφεση, μεταβατικές περίοδοι)
- Έλλειψη επαρκών παροχών για τη φροντίδα παιδιών
- Έλλειψη κινήτρων για την εφαρμογή δράσεων σχετικών με την ισότητα των δυο φύλων στην απασχόληση
- Υψηλό κόστος της εργασίας ατόμων με ικανότητες

Άσκηση 1.2. Μελέτη Περίπτωσης

Προετοιμάστε πληροφορίες σχετικά με επιτυχημένες πρωτοβουλίες γύρω από τη ισότητα των δυο φύλων ή σχετικά με πρακτικές περιπτώσεις σε επιχειρηματικό επίπεδο, από τη συγκεκριμένη χώρα και από άλλες χώρες. Μπορούν να αποδειχθούν πολύτιμες για την παρουσίαση της δραστηριότητας και των αποτελεσμάτων στις ΜμΕ.

Στους συμμετέχοντες θα ζητηθεί να αναλύσουν τις πληροφορίες που παρουσιάστηκαν και να εκτιμήσουν αν παρόμοιες δράσεις θα ήταν εφαρμόσιμες στο δικό τους εργασιακό περιβάλλον.

Παράδοση Ενότητας 2: Τα επαγγέλματα έχουν φύλο;

2.1 Εισαγωγή

Σε αυτήν την ενότητα οι συμμετέχοντες καλούνται να αναλύσουν πώς τα στερεότυπα μπορούν να θεωρηθούν η ρίζα του προβλήματος των ανισοτήτων των φύλων και της ανεπάρκειας στην αγορά εργασίας, στις επιχειρήσεις και στην ατομική ζωή του καθενός:

- Ποιος είναι ο διαχωρισμός με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας, και ποια είναι τα ειδικά θέματα στη χώρα μας;
- Ποιος είναι ο διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εργασία; Ποιο είναι το υπόβαθρο των στερεοτύπων των δυο φύλων;
- Ποια είναι η επίπτωση στην επιχειρηματική επάρκεια;

2.2 Εκπαιδευτικός στόχος

Στο τέλος αυτής της Ενότητας, οι συμμετέχοντες θα έχουν εξετάσει τα πρότυπα του διαχωρισμού με βάση το φύλο στη χώρα. Θα έχουν επίσης αναλύσει τον τρόπο με τον οποίο τα στερεότυπα των φύλων αποτελούν την αιτία ανισοτήτων και ανεπάρκειας στην αγορά εργασίας στις επιχειρήσεις και στην ατομική ζωή του καθενός.

2.3 Περιεχόμενα

Παρουσίαση

Η παρουσίαση πρέπει να εστιάσει την προσοχή της στα πρότυπα του διαχωρισμού με βάση το φύλο στην εγχώρια αγορά εργασίας. Θα δείξει πώς τα στερεότυπα των φύλων αποτελούν αιτία ανισοτήτων και μειονεκτικότητας στην αγορά εργασίας στις επιχειρήσεις και στην ατομική ζωή του καθενός. Το Κεφάλαιο 2 του Πακέτου Εργαλείων, παρέχει βασικές πληροφορίες, σχετικά με:

- Τον ορισμό των στερεοτύπων και του διαχωρισμού,
- Τη διαίρεση της εργασίας με βάση το φύλο, δηλαδή το διαχωρισμό με βάση το φύλο,
- Το υπόβαθρο των στερεοτύπων των δυο φύλων,
- Τα αποτελέσματα προγενέστερης έρευνας σχετικά με τα στερεότυπα των δυο φύλων (πρόγραμμα STERE/O),
- Τα βασικά δεδομένα για τον οριζόντιο και τον κάθετο διαχωρισμό στη χώρα (αγορά εργασίας και εκπαιδευτικό σύστημα).

Η παρουσίαση θα πρέπει να δώσει τους ορισμούς του κάθετου και οριζόντιου διαχωρισμού, χρησιμοποιώντας κάποια δεδομένα από το εθνικό και το Ευρωπαϊκό επίπεδο: ποσοστό απασχόλησης, ανεργία, μερική εργασία και φύλο, κορίτσια και αγόρια στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, γυναίκες και άντρες σε οικονομικούς τομείς, γυναίκες και άντρες σε επαγγέλματα. Η παρουσίαση επίσης θα πρέπει να παρέχει στους συμμετέχοντες χρήσιμες πληροφορίες για να βελτιώσουν την αντίληψη που έχουν σχετικά με τις επιδράσεις που προκαλεί ο φαύλος κύκλος των στερεοτύπων (πλαίσιο STERE/O) και των «μετά-στερεοτύπων» και το πώς σχετίζονται με το διαχωρισμό. Η

παρουσίαση θα μπορούσε επίσης να τονίζει τα κυρίαρχα πολιτιστικά και κοινωνικά στερεότυπα στη χώρα/περιοχή σας.



Συμβουλές για τους εκπαιδευτές

Είναι πολύ σημαντικό να προσαρμόσουν την πληροφόρηση στο επίπεδο της χώρας, δηλαδή να αναφερθούν στις κοινωνικές, πολιτιστικές και οικονομικές συνθήκες που ισχύουν στη χώρα σας.

Τα δεδομένα θα πρέπει να προβάλλουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν άντρες και γυναίκες. Θα είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε περιοχές δικαιοδοσίας με νομοθεσίες ισότητας πολλαπλών επιπέδων να τονίσετε τα αποτελέσματα που μπορούν να επιτευχθούν δίνοντας σημασία στο φύλο, διευκολύνοντας το φύλο, αντιμετωπίζοντας τα στερεότυπα. Όλα αυτά θα συμβάλλουν στην ανάπτυξη ανταπόκρισης που θα συμβιβάσουν τα υπόλοιπα πεδία μεταξύ τους και θα εξασφαλίσουν συμμόρφωση προς τον νόμο.

Άσκηση Νο 2.1. Θέματα

Το αντικείμενο αυτής της άσκησης είναι να προάγει τη γνώση των συμμετεχόντων, σχετικά με τις ανισότητες των φύλων στην αγορά εργασίας. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν γρήγορα το κουίζ, χωρίς πολύ σκέψη. Σε μικρές ομάδες, ζητήστε στους συμμετέχοντες να συζητήσουν τις απαντήσεις μεταξύ τους.

	Το ποσοστό γυναικών και ανδρών στο σύνολο του πληθυσμού
	Το ποσοστό αντρών και γυναικών στον ενεργό πληθυσμό
	Το ποσοστό αγοριών και κοριτσιών σε τεχνικές σπουδές
	Το ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ οδηγών λεωφορείων, συγκολλητών, κομμωτών, καθαριστών, νοσοκόμων, δασκάλων δημοτικών σχολείων...
	Το ποσοστό ανδρών και γυναικών μεταξύ διευθυντικών στελεχών στις ΜΜΕ
	Το ποσοστό ανδρών και γυναικών σε θέσεις διευθυντικών στελεχών
	Το ποσοστό των παιδιών σε προσχολική αγωγή
	Το ποσοστό ανδρών που παίρνουν άδεια πατρότητας
	Το ποσοστό αρρένων και θηλέων εργαζομένων που έχουν πρόσβαση στη δια βίου κατάρτιση
	Πόσοι ειδικοί πληροφοριακών συστημάτων θα χρειαστούν μέχρι το 2010;

Συλλέξτε πορίσματα από κάθε ομάδα για παρακινήσετε μια συζήτηση με σκοπό την ορθή πληροφόρηση για την απαλοιφή των στερεοτύπων.



Συμβουλές για εκπαιδευτές

Αυτό το κουίζ μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην αρχή της ενότητας ή μετά την παρουσίαση, βεβαιωθείτε όμως ότι η παρουσίαση απαντά στις ερωτήσεις που τίθενται, και ότι οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να ρισκάρουν να μαντέψουν τις απαντήσεις. Μπορείτε να αλλάξετε τις ερωτήσεις με βάση τα δεδομένα της δικής σας χώρας. Σκοπός είναι να παρακινηθούν σε μια συζήτηση, και όχι να αξιολογηθούν οι γνώσεις των ατόμων.

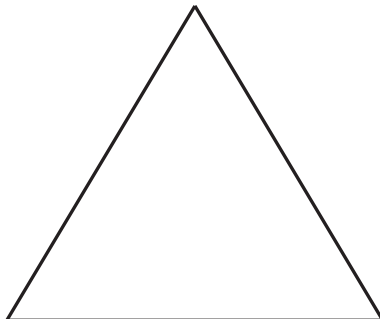
Άσκηση 2.2. Η κατανόηση των στερεοτύπων

Το αντικείμενο αυτής της άσκησης είναι να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να διερευνήσουν τους παράγοντες που υποστηρίζουν τα στερεότυπα και να εφαρμόσουν ένα πλαίσιο ανάλυσης έτσι ώστε να βελτιώσουν την αντίληψή τους σχετικά με το πώς λειτουργεί αυτό στον εργασιακό τομέα.

Βήμα 1.: Οι συμμετέχοντες, σε μικρές ομάδες, συμπληρώνουν τον ακόλουθο πίνακα.

Κατονομάστε μια χαρακτηριστική «αντρική» και «γυναικεία» δουλειά	Πού οφείλεται αυτό;	Έχει αλλάξει αυτό τα τελευταία χρόνια;	Τι θα άλλαζε την κατάσταση;
«Γυναικεία» δουλειά			
«Αντρική» δουλειά			
Κατονομάστε μια χαρακτηριστική «αντρική» και «γυναικεία» δουλειά στον τομέα / επιχείρησή σας	Πού οφείλεται αυτό;	Έχει αλλάξει αυτό τα τελευταία χρόνια;	Τι θα το άλλαζε αυτό;
«Αντρική» δουλειά			
«Γυναικεία» δουλειά			

Βήμα 2 – Οι συμμετέχοντες σχεδιάζουν ένα **Οργανόγραμμα της Επιχείρησής** τους αναφορικά με το **Φύλο**, σημειώνοντας πόσες γυναίκες (Γ) και πόσοι άντρες (Α), μπορεί να βρεθούν σε κάθε επίπεδο. Όσο πιο ψηλά στη λήψη αποφάσεων βρίσκεται η θέση, τόσο πιο ψηλά στην πυραμίδα τοποθετείται. Όσο πιο στρατηγικής σημασίας είναι η δουλειά για την επιχείρηση, τόσο είναι πιο κοντά στο κέντρο της πυραμίδας.



Βήμα 3. Στην ομάδα, οι συμμετέχοντες συζητούν για τα αποτελέσματα του οργανογράμματος και συμφωνούν για δυο δουλειές, τη μια να κατέχει άντρας και την άλλη γυναίκα, παρόμοιου επιπέδου και παρόμοιας στρατηγικής σημασίας. Συμπληρώνουν τον ακόλουθο πίνακα και συζητούν τα αποτελέσματα.

Ταξινομήστε σύμφωνα με τον βαθμό σημαντικότητας καθενός από αυτά σε σχέση με την κάθε εργασία 1= πολύ σημαντικό 2= σημαντικό 3= μη σημαντικό	Θέση που κατέχει γυναίκα	Θέση που κατέχει άνδρας	Υπάρχουν διαφορές Ναι/Όχι	Μπορεί αυτό να αλλάξει	Εάν ναι πώς μπορείτε να το αλλάξετε
Παιδεία					
Εμπειρία					
Διαθέσιμος χρόνος					
Φυσική αντοχή					
Κινητικότητα					
Οικογενειακές υποχρεώσεις					
Ηγετική ικανότητα					
Εξουσία					
Αποδοχή από τους συνεργάτες					
Μακροπρόθεσμη προοπτική					
Σχολαστικότητα					

Πάρτε ανατροφοδότηση από την κάθε ομάδα για τις αλλαγές που μπορούν να γίνουν και τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να γίνουν.

Άσκηση 2.3. Οι δεξιότητες δεν έχουν φύλο

Αυτή η άσκηση θα βοηθήσει τους συμμετέχοντες να εκτιμήσουν τον τρόπο με τον οποίο τα στερεότυπα μπορούν να επηρεάσουν την αξιολόγηση και την κατάταξη των εργασιών.

Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε μικρές ομάδες και ζητήστε τους να διαλέξουν 1 ή 2 χαρακτηριστικές αντρικές δουλειές και 1 ή 2 χαρακτηριστικές γυναικείες δουλειές και να αναλύσουν τους διαφορετικούς παράγοντες που συμπεριλαμβάνονται στην περιγραφή της εργασίας. Όταν θα έχουν ολοκληρώσει, ζητήστε τους να συγκρίνουν τα αποτελέσματα όλοι μαζί. Αν είναι απαραίτητο, τονίστε πώς τα στερεότυπα επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αυτοί οι διαφορετικοί παράγοντες αξιολογούνται στις αντρικές και γυναικείες δουλειές. (π.χ. η ευθύνη για τον εξοπλισμό για έναν τεχνικό θεωρείται πιο αξιόλογη από την ευθύνη για τον άνθρωπο μιας νοσοκόμας).

Κατονομάστε μια χαρακτηριστική «αντρική» και «γυναικεία» δουλειά;	Δεξιότητες: παιδεία, εκπαίδευση, εμπειρία, σωματική ή πνευματική ικανότητα	Προσπάθεια (σωματική ή πνευματική)	Ευθύνη (για ανθρώπους, τεχνικό εξοπλισμό ή οικονομικούς πόρους)	Συνθήκες εργασίας (κίνδυνοι, άγχος)
«Γυναικείες» δουλειές				
«Αντρικές» δουλειές				

Παράδοση Ενότητας 3: Οι κανόνες του παιχνιδιού

3.1 Εισαγωγή

Στηριζόμενοι στα θετικά της ισότητας των δύο φύλων για τις επιχειρήσεις, οι συμμετέχοντες θα παρακινήθουν σε μια συζήτηση πάνω στο ευρύτερο πλαίσιο κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής για την προώθηση της ισότητας. Η πληροφόρηση θα καλύπτει:

- Βασικά δεδομένα σχετικά με την ισότητα των φύλων στην Ε.Ε. και στη συγκεκριμένη χώρα.
- Δεσμεύσεις και πολιτικές στήριξης της ισότητας των δύο φύλων, της Ε.Ε. και των Κοινωνικών Εταίρων.
- Νομοθεσία της Ε.Ε. σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- Διεθνείς δεσμεύσεις ισότητας των φύλων στον εργασιακό βίο (I.L.O., ΗΕ).
- Εθνική πολιτική, νομοθεσία και στήριξη για την ισότητα των φύλων στον εργασιακό βίο.

3.2 Εκπαιδευτικός Στόχος

Στο τέλος της Ενότητας, οι συμμετέχοντες θα έχουν αξιολογήσει πληροφορίες σχετικά με τις ισχύουσες εθνικές πολιτικές της Ε.Ε., τη νομοθεσία για την ισότητα και τη στήριξη για την προώθηση της ισότητας στις επιχειρήσεις.

3.3 Περιεχόμενα

Παρουσίαση

Η παρουσίαση μπορεί να γίνει από ένα αριθμό ατόμων ανάλογα με το ακροατήριο. Επιλέξτε κάποιον που να σχετίζεται περισσότερο με τους συμμετέχοντες:

- ένα διευθυντικό στέλεχος μιας ΜμΕ, ένας εκπρόσωπος μιας ΜμΕ μπορεί να προσφέρει τις απόψεις της / του σχετικά με τα πραγματικά οφέλη που προκύπτουν από την ισότητα των φύλων,
- η προοπτική της Ε.Ε. μπορεί να δοθεί από έναν διαμεσολαβητή ή από ένα υπεύθυνο ευρωπαϊκών σχέσεων στο Επιμελητήριο, ή από έναν εκπρόσωπο της Ε.Κ. (εάν είναι διαθέσιμος),
- η εθνική προοπτική μπορεί να δοθεί από έναν αντιπρόσωπο ενός εθνικού ιδρύματος/πρακτορείου/αντιπροσωπευτικού οργανισμού ο οποίος να ασχολείται απευθείας με την προώθηση της ισότητας στις επιχειρήσεις, στον εργασιακό χώρο, στην αγορά εργασίας κ.λπ....

Για να γίνει η παρουσίαση πιο δια-δραστική, κάθε παρουσιαστής μπορεί να απαντήσει σε ερωτήσεις του συντονιστή πάνω σε ένα συγκεκριμένο θέμα. Οργανώστε τις θεματικές ερωτήσεις για κάθε παρουσιαστή ξεχωριστά από πριν, και παρακινήστε τους παρουσιαστές να κάνουν ερωτήσεις για συζήτηση με τους συμμετέχοντες.



Μελέτη περίπτωσης 3.1.

Παρουσιάστε την εμπειρία μιας ΜΜΕ που παρείχε επιτυχή στήριξη και κίνητρα στην προώθηση της ισότητας. Χρησιμοποιήστε τη μελέτη περίπτωσης για να παρουσιάσετε την ακόλουθη άσκηση.

Άσκηση 3.1. Θέματα

Αυτή η άσκηση θα βοηθήσει του συμμετέχοντες να διαμορφώσουν τις θέσεις και τις ανάγκες τους σε συνάρτηση με τις ισχύουσες πολιτικές. Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ομάδες τεσσάρων ατόμων και ζητήστε τους να σκεφτούν τις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Τι είδους στήριξη χρειάζομαι για να αναλύσω τι εμποδίζει την ισότητα των φύλων μέσα στο δικό μου οργανισμό/επιχείρηση;
2. Τι είδους στήριξη χρειάζομαι για να προωθήσω την ισότητα των φύλων στο δικό μου οργανισμό/επιχείρηση;

Συγκεντρώστε απαντήσεις από κάθε ομάδα και σημειώστε τις λέξεις κλειδιά στον πίνακα σε δυο στήλες, μια με τίτλο **Υποστήριξη για ανάλυση** και μια με τίτλο **Υποστήριξη για δράση**.



Συμβουλές για εκπαιδευτές

- Η ομάδα στόχος σας μπορεί να κατέχει σημαντική εμπειρία και γνώση γύρω από ένα σύνολο στηρίξεων και κινήτρων που είναι διαθέσιμα για επιχειρήσεις, μπορεί επίσης να έχει άμεση εμπειρία της χρήσης εθνικών ή τοπικών επιχειρηματικών στηρίξεων. Αυτή η ενότητα μπορεί να ενισχυθεί με την ενθάρρυνση των συμμετεχόντων να εστιάσουν στη στήριξη που θα καταστήσει δυνατή τη δράση για την ισότητα των δυο φύλων.

Παράδοση της Ενότητας 4.: Αναπτύσσοντας την ισότητα των φύλων στο επιχειρηματικό μοντέλο

4.1 Εισαγωγή

Αυτή η ενότητα καλεί τους συμμετέχοντες να αναλύσουν την έκταση στην οποία τα στερεότυπα με βάση το φύλο επηρεάζουν τη δραστηριότητα των ΜμΕ. Παρέχει στους συμμετέχοντες ένα ευρύ σύνολο εργαλείων για να αναλύσουν αποτελεσματικά τη δική τους κατάσταση, και να αναπτύξουν εναλλακτικές που ανταποκρίνονται στις δικές τους επιχειρησιακές ανάγκες. Οι συμμετέχοντες παρακινούνται να δοκιμάσουν εργαλεία αξιολόγησης και διοίκησης ώστε να αναπτύξουν μεθόδους που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να «δώσουν μια ευκαιρία στο ταλέντο». Πρακτικές λύσεις, παραδείγματα και μελέτες περίπτωσης διευκολύνουν τους συμμετέχοντες να εξοικειωθούν με τις προτεινόμενες μεθόδους.

4.2 Εκπαιδευτικός στόχος

Στο τέλος αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες θα έχουν προσδιορίσει τα υπάρχοντα κενά, και θα έχουν εξετάσει πιθανές στρατηγικές και μέσα που θα βοηθήσουν τις ΜμΕ να «ξεκλειδώσουν το δυναμικό», να προωθήσουν την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και στη λήψη αποφάσεων και άρα να κάνουν καλύτερη χρήση των δεξιοτήτων και των ταλέντων ανδρών και γυναικών, προς όφελος της επιχείρησης τους.

4.3 Περιεχόμενα

Παρουσίαση

Αυτή η παρουσίαση θα πρέπει να προσφέρει πρακτικά παραδείγματα. Αυτό σημαίνει ότι θα δώσει μια γενική επισκόπηση με υποδείγματα για τα διάφορα εργαλεία και τις πρωτοβουλίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την προώθηση της ισότητας των φύλων στη λήψη αποφάσεων και στην απασχόληση.

Τα εργαλεία έχουν σκοπό να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να διαπιστώσουν ότι καταρρίπτοντας τα στερεότυπα του φύλου, οι επιχειρήσεις θα μπορέσουν να βελτιώσουν τη διαδικασία του επιχειρηματικού σχεδιασμού, να λάβουν καλύτερα αποτελέσματα από τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, την οργάνωση παραγωγικής διαδικασίας, την ανταπόκριση πελατών κ.λπ. Η υιοθέτηση μιας προοπτικής ισότητας των φύλων σημαίνει τη βελτίωση των επιχειρηματικών πρακτικών, τις κάνει πιο ουσιαστικές, αποδοτικές και αποτελεσματικές.



Συμβουλές για εκπαιδευτές

Η παρουσίαση θα είναι δια-δραστική και μπορεί να ζητηθεί από τους συμμετέχοντες να εξακριβώσουν κατά πόσο οι οργανωτικές πρακτικές επηρεάζονται από τα στερεότυπα.

Οι ερωτήσεις μπορεί να περιλαμβάνουν:

Χρησιμοποιούν συγκεκριμένες πολιτικές Ανθρώπινων Πόρων; Είναι επίσημες ή ανεπίσημες; Πώς λειτουργεί η διαδικασία πρόσληψων; Έχετε εργασιακές περιγραφές που αναθεωρούνται τακτικά; Η διαδικασία πρόσληψης είναι επίσημη ή ανεπίσημη; Ποιος επιλέγει και με ποια κριτήρια; Οι διαδικασίες/ επιτροπές επιλογής έχουν την τάση να αυτό-διαιωνίζουν τις υπάρχουσες δομές ισχύος; Μήπως διατρέχουν τον κίνδυνο να χάσουν ομάδες ταλαντούχων ανθρώπων; Ποιες είναι οι πολιτικές συνθηκών εργασίας; Οι ώρες εργασίας; Υπάρχει αλλαγή τακτικής; Γιατί;

Είναι σημαντική η παρουσίαση των μέσων/πρωτοβουλιών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο με σκοπό την ενθάρρυνση των εργοδοτών να αναλάβουν δράσεις για την ισότητα των φύλων. Κατά συνέπεια όποιες ερωτήσεις κι αν κάνετε να έχετε παραδείγματα για την αντιμετώπιση αυτών των θεμάτων.

Άσκηση 4.1. Θέματα

Αυτή η άσκηση βοηθάει τους συμμετέχοντες να διαπιστώσουν την επιπρόσθετη αξία και τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα που αποφέρει η αποτελεσματική προβολή των πολιτικών και διαδικασιών σχετικά με την ισότητα των δυο φύλων.

Μπορώ να επωφεληθώ από την ισότητα των δυο φύλων;

Διαλέξατε τρεις δηλώσεις που να συμβαδίζουν περισσότερο με την τωρινή σας κατάσταση.

1. Η δεξιότητα είναι σημαντική για την οικοδόμηση ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων.
2. Υπάρχει πρόβλημα στην εξεύρεση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού.
3. Δεν υπάρχει προσφορά αρκετού εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού για την κάλυψη των αναγκών μας.
4. Υπάρχει αναγκαιότητα αποτελεσματικότερης χρήσης του εργατικού δυναμικού.
5. Οι αποκαλούμενες «γυναικείες» δουλειές φαίνεται να καλύπτονται πιο εύκολα από τις αποκαλούμενες «αντρικές» δουλειές.
6. Υπάρχουν δύσκολες εργασιακές σχέσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων.
7. Έχουμε παρατηρήσει ότι άντρες και γυναίκες σε μη παραδοσιακές θέσεις μπορεί να αντιμετωπίσουν δύσκολες καταστάσεις.
8. Έχουμε ένα σύστημα σε εφαρμογή για την εκτίμηση του κόστους της άδειας μητρότητας.
9. Έχουμε ένα σύστημα σε εφαρμογή για την εκτίμηση του κόστους της άδειας πατρότητας..
10. Έχουμε ένα σύστημα σε εφαρμογή για την εκτίμηση του κόστους από το φαινόμενο των συστηματικών απουσιών.
11. Οι εργαζόμενοι άντρες στην επιχείρησή μας δε λαμβάνουν άδεια πατρότητας.
12. Οι εργαζόμενες γυναίκες στην επιχείρησή μας δεν επιστρέφουν μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.
13. Είναι δύσκολη η υπακοή στον νόμο της ισότητας των φύλων.
14. Δεν κάνουμε χρήση των επιχειρησιακών κινήτρων για την πρόσληψη ή διατήρηση των γυναικών, ή την προώθηση των μέτρων ισότητας των φύλων.
15. Δεν πραγματοποιήσαμε έρευνα για να ανακαλύψουμε εάν οι γυναίκες και οι άντρες ως πελάτες θα επηρέαζαν με διαφορετικό τρόπο τις πωλήσεις μας.

Να συζητήσετε σε ομάδες τα αποτελέσματα, και να αποφασίσετε ποιο πεδίο είναι πιο ενδιαφέρον να μελετήσει ο κάθε συμμετέχοντας.

Άσκηση 4.2. Θέματα

Αυτή η άσκηση βοηθά να γίνει μια εκτίμηση των τομέων στους οποίους θα πρέπει να αναληφθεί δράση για να βελτιωθεί η ικανότητα μιας επιχείρησης να χρησιμοποιεί πλήρως το ανθρώπινο δυναμικό που διαθέτει. Επίσης δείχνει πώς η ειδική έμφαση στη διάσταση της ισότητας των δυο φύλων μπορεί να συμβάλει θετικά σε αυτήν τη διαδικασία. Ο ρόλος του συντονιστή είναι ιδιαίτερα σημαντικός σε αυτήν την άσκηση. Πρέπει να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να φτάσουν σε μια ρεαλιστική εκτίμηση των πεδίων στα οποία οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να βελτιώσουν την «επίδοσή» τους, και του τρόπου με τον οποίον συγκεκριμένες δράσεις για την ισότητα των δυο φύλων συμβάλλουν στην επίτευξη αυτού του σκοπού.

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να διαβάσουν την ακόλουθη λίστα και να βαθμολογήσουν με βαθμούς από το 1 έως το 3 κάθε μια από τις προτάσεις: **1** είναι ζωτικής σημασίας, **2** σημαντικό και **3** αξίζει τον κόπο.

Η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού που ακολουθούμε μας προσφέρει ένα ευρύ φάσμα ποιοτικών υποψηφίων, ανδρών και γυναικών.	
Λαμβάνουμε υπόψη το ευρύτερο δυνατό φάσμα υποψηφίων για όλες τις θέσεις.	
Έχουμε ένα φάσμα υποψηφίων διατεθειμένων να εργαστούν με πλήρη ή μερική απασχόληση.	
Οι ερωτήσεις των συνεντεύξεων και οι διαδικασίες επιλογής μας, ακολουθούν τις καθοδηγητικές γραμμές της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων.	
Οι διαδικασίες πρόσληψής μας είναι διαφανείς, αναπαράγονται εύκολα και είναι προσβάσιμες σε ένα μεγάλο φάσμα υποψηφίων.	
Οι διαδικασίες πρόσληψής που εφαρμόζουμε είναι αποτελεσματικές όσον αφορά την επιλογή του καταλληλότερου ατόμου για την εργασία.	
Η επιτροπή επιλογής γνωρίζει τις δίκαιες διαδικασίες και πολιτικές πρόσληψης και επιλογής της επιχείρησής μας.	
Στις αγγελίες για εργασία της εταιρείας μας ανταποκρίνονται τόσο άντρες όσο και γυναίκες.	
Τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες υποψήφιοι, ζητούν εργασία σε μη-παραδοσιακούς	
Το απαιτούμενο προφίλ μας περιλαμβάνει άντρες και γυναίκες με διαφορετικό υπόβαθρο	
Οι άνθρωποι που διεξάγουν τις συνεντεύξεις και η επιτροπή επιλογής, είναι εκπαιδευμένοι σε μεθόδους επιλογής και συνέντευξης απαλλαγμένες από προκαταλήψεις σε σχέση με το φύλο..	
Άτομα που εργάζονται σε μερική απασχόληση, που δουλεύουν από το σπίτι, που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, και γυναίκες που εγκυμονούν, μπορούν να εντάσσονται στη λίστα των υποψηφίων.	
Οι διαδικασίες πρόσληψης και επιλογής προσωπικού που εφαρμόζουμε στέκουν σε μια αναθεώρηση από ένα ανεξάρτητο τρίτο μέρος.	
Στον οργανισμό μας, τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις.	
Στον οργανισμό μας, άντρες και γυναίκες είναι τοποθετημένοι σε επιχειρησιακές γραμμές εργασίας.	
Οι διαδικασίες πρόσληψης, που εφαρμόζουμε, εξασφαλίζουν στους υποψήφιους τη δυνατότητα να αναδείξουν το σύνολο των δυνατοτήτων και των γνώσεών τους.	
Είμαστε εργοδότες που οι υποψήφιοι επιλέγουν σε σχέση με τους ανταγωνιστές μας.	

Ο οργανισμός μας έχει ενεργό ρόλο στην ανάδειξη γυναικών και αντρών εργαζομένων, σε μη παραδοσιακούς ρόλους σε σχολεία και πανεπιστήμια.

Συζητάμε με ομάδες φοιτητών και τους γονείς τους για τις ευκαιρίες που παρέχονται από τη βιομηχανία ή επιχείρησή μας.

Έχουμε τη φήμη ενός εργοδότη που δίνει ίσες ευκαιρίες.

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να κρίνουν κατά πόσο χρειάζεται να δράσουν, και τον τρόπο δράσης.

Άσκηση 4.3. Ποιος είναι ο τύπος του μάρκετινγκ που σας ταιριάζει;

Αυτή η άσκηση βοηθάει τους συμμετέχοντες να εκτιμήσουν την ικανότητα που έχει μια επιχείρηση να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τις προσδοκίες των πελατών που ανήκουν στον γυναικείο πληθυσμό.

Ποιος είναι ο τύπος του μάρκετινγκ που σας ταιριάζει;

Αυτή η σύντομη ανιχνευτική άσκηση θα σας βοηθήσει να εκτιμήσετε αν αντιλαμβάνεστε τις ανάγκες και τις προσδοκίες των γυναικών και αντρών πελατών σας, τόσο ως άμεσης ομάδας στόχου όσο και ως προς την ικανότητά τους να επηρεάσουν πολλές αγοραστικές αποφάσεις. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν το σύντομο ερωτηματολόγιο που ακολουθεί είτε ατομικά είτε σε μικρές ομάδες. Στη συνέχεια ζητήστε τους να αυτό-αξιολογηθούν σε σχέση με τις διαφορετικές προσεγγίσεις που εμφανίζονται.

Απαντήστε σε μικρές ομάδες στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Έχετε ένα γυναικείο ή αντρικό καταμερισμό πελατείας / μερίδιο αγοράς;
- Με ποιόν τρόπο εξελίσσεται αυτό το μερίδιο τα τελευταία 5 χρόνια (το λιγότερο);
- Μπορείτε να προσδιορίσετε σε ποιες ομάδες γυναικών και αντρών στοχεύετε και ποιες είναι οι προσδοκίες τους;
- Σε συνάρτηση με τη δική σας **επισκόπηση καταναλωτών**: ανεξάρτητα από το αν έχετε μια εσωτερική εποπτική ομάδα ή αν χρησιμοποιείτε εξωτερικούς συμβούλους, εστιάζετε την προσοχή σας στις ακόλουθες απόψεις:
 - Η έρευνα είναι σχεδιασμένη έτσι ώστε να λαμβάνει υπόψη το φύλο;
 - Είναι οι ομάδες στις οποίες εστιάζετε ισορροπημένες ως προς το φύλο ή φυλοκεντρικές;
 - Οι ερευνητικές ομάδες είναι ισορροπημένες ως προς το φύλο ή φυλοκεντρικές;
 - Ποιος συντάσσει τις ερωτήσεις;
 - Είναι τα δεδομένα διαχωρισμένα ως προς το φύλο;
 - Η πληροφόρηση είναι διαφοροποιημένη ως προς το φύλο;
- Σε συνάρτηση με τη **διαδικασία ανάπτυξης προϊόντος**:
 - Υπάρχουν γυναίκες και άντρες στη μονάδα ανάπτυξης προϊόντος; Πόσοι;
 - Υπάρχουν γυναίκες και άντρες εμπλεκόμενοι στον σχεδιασμό; Πόσοι;
 - Υπάρχουν γυναίκες και άντρες εμπλεκόμενοι στην καινοτομία; Πόσοι είναι στην καινοτομία;
 - Υπάρχουν γυναίκες και άντρες εμπλεκόμενοι στις σχέσεις με τους πελάτες; Πόσοι είναι στις σχέσεις με τους πελάτες;
 - Υπάρχουν γυναίκες και άντρες που διευθύνουν αυτά τα τμήματα /μονάδες;

Έχοντας εκτιμήσει την **προσέγγιση** σας στο μάρκετινγκ προς γυναίκες, πώς θα αποκαλούσατε τον εαυτό σας;

Κλειστά μάτια	Ο τύπος του μάρκετινγκ που με αντιπροσωπεύει δεν επηρεάζεται από το φύλο του πελάτη.
Τυποποιημένος	Εφαρμόζω το μάρκετινγκ βάσει κάποιων «προ-καθορισμένων» ιδεών για το πως οι άντρες και γυναίκες πελάτες «θα έπρεπε να είναι η να μοιάζουν».
Σκεπτόμενος το φύλο	Στοχεύω γυναίκες και άντρες με συγκεκριμένο τρόπο, κάνοντας χρήση στοχευμένων προϊόντων ή εταιρειών μάρκετινγκ που εστιάζουν σε ένα καθαρά γυναικείο/αντρικό τμήμα.
Προσανατολισμένος και με προτεραιότητες και για τα δυο φύλα	Αξιολογώ ενεργά τις ανάγκες και προσδοκίες γυναικών και αντρών και χρησιμοποιώ αυτήν τη γνώση για να αναθεωρήσω ολόκληρη την επιχειρηματική μου προσέγγιση και την προσέγγιση marketing για τον πυρήνα των πελατών μου που είναι άντρες και γυναίκες.

Παράδοση της Ενότητας 5: Ισότητα των δυο φύλων. Εντάξτε τη στο εργασιακό σας σχέδιο

5.1 Εισαγωγή

Στο τέλος αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες, θα:

- A) (αν είναι οι εκπαιδευτές ή σύνδεσμοι ΜμΕ) έχουν αναπτύξει επιχειρηματικά σχέδια δράσης ώστε να διαδοθεί το «επιχειρησιακό σχέδιο για τη ισότητα των φύλων» μέσω της εκπαίδευσης ή της συμβουλευτικής
- B) (αν είναι επιχειρηματίες) έχουν προετοιμάσει σχέδια εφαρμογής ορισμένων από τις προτεινόμενες στρατηγικές σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Άσκηση 5.1. Ο Σχεδιασμός

Αυτή η άσκηση επανενώνει την ολοκληρωμένη εργασία πέραν του καθολικού εργαστηρίου, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να αναχωρήσουν με ένα Σχέδιο και να διασφαλίσουν ότι επιχειρήσεις τους ωφελούνται από την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν τους ακόλουθους πίνακες:

Πρόκληση	Εμείς θα	Υπεύθυνο άτομο	Χρονικό πλαίσιο
Θέμα 1 Π.χ. Να προσελεύσετε περισσότερες γυναίκες μηχανικούς	Ζητήσουμε από Πανεπιστήμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση να ενημερώσουν τους φοιτητές ότι δεχόμαστε ευχαρίστως γυναίκες υποψήφιες Μάθουμε γιατί έχουμε λίγες υποψήφιες γυναίκες		
Θέμα 2 Π.χ. Να αποφύγετε το κόστος αποχώρησης υψηλά ιστάμενου προσωπικού	Εκτιμήσουμε τις ανάγκες συμφιλίωσης ζωής-εργασίας του προσωπικού που έχουμε τώρα και θα βρούμε αν μπορούν να γίνουν ρυθμίσεις στο πρόγραμμα εργασίας.		
Θέμα 3 Π.χ. Να κατανοήσετε τις δυνατότητες της γυναικείας βάσης πελατών	Θα εφαρμόσουμε ένα σύστημα ελέγχου για την εκτίμηση αναγκών των πελατών μας ανάλογα με το φύλο/ θα εντάξουμε περισσότερες γυναίκες στη διαδικασία ανάπτυξης προϊόντος/ στις πωλήσεις κ.λπ		

Θέμα 4 <i>Π.χ. Να χρησιμοποιήσετε τα υπάρχοντα κίνητρα για να προσλάβετε γυναίκες</i>	Ζητήσουμε υποστήριξη από τη δική μας ΜμΕ, έτσι ώστε να υποβάλουμε μια πρόταση έργου σε σύντομο χρονικό διάστημα		
---	---	--	--

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Κεφάλαιο 1. Επιχειρήματα υπέρ της ισότητας των δυο φύλων στις επιχειρήσεις

- Adler R.D., Executive Director of the Glass Ceiling Research Center, "Women in the Executive Suite Correlate to Higher Profits", *Glass Ceiling Research Center – Harvard Business Review*, Νοέμβριος 2001.
- Balderrama, A., "Generation Y: Too demanding at work?", *Careerbuilder.com*. Διαθέσιμο στο: <http://www.cnn.com/2007/LIVING/worklife/12/26/cb.generation/index.html>
- Carone, C., Costello, D., "Can Europe Afford to Grow Old?", *Finance and Development*, Σεπτέμβριος 2006, Νº. 43.
- Catalyst, *The Bottom Line: connecting corporate performance and gender diversity*, Ιανουάριος 2004, 34 σελ., από www.catalyst.org
- Catalyst, *The Bottom Line: Corporate performance and Women's Representation on Boards*, 2007, από www.catalyst.org
- Cunningham, J., Roberts, P., *Inside Her Pretty Little Head: A new theory of female motivation and what it means for marketing*, Marshall Cavendish, 2006.
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., Baumgarten, P., *Women Matter - Gender diversity, a corporate performance driver*, McKinsey & company, Inc., 2007, 28 σελ.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Women and Men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008, 54 σελ., ISBN 978-92-79-08135-4.
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf
- Forrester Consulting, *Is Europe Ready For The Millennials? Innovate To Meet The Needs Of The Emerging Generation*, Cambridge, 2006.
<http://www.ffpress.net/Kunden/XER/Downloads/XER87000/XER87000.pdf>
- Healy, R., "10 Ways Generation Y Will Change the Workplace", *Work/Life, Generation Y*, Μάιος 23, 2008.
<http://www.employeeevolution.com/archives/2008/05/23/10-ways-generation-y-will-change-the-workplace/>
- Kingsmill, D., *Report on Women's Employment and Pay*, London, 2001.
- Kotiranta, A., Kovalaine, A., Rouvinen, P., "Female leadership and firm profitability", *EVA analysis*, Νº.3, Σεπτέμβριος 2007. <http://www.eva.fi>
- Monks, K., *The Business Impact of Equality and Diversity - The International Evidence*, the Equality Authority and the National Centre for Partnership & Performance, Ιούλιος 2007, 72 σελ.
- NAS η επικοινωνία κατά την πρόσληψη, "Generation Y. The Millennials: ready or not, here they come", *NAS insights*, 2006.
<http://www.nasrecruitment.com/talenttips/NASinsights/GenerationY.pdf>
- NUTEK, Η Σουηδική αντιπροσωπεία ανάπτυξης επιχειρήσεων, *Gender and profit*, 1999, Περίληψη διαθέσιμη στην Αγγλική στο: www.equalpay.nu/en_fakta.html

- Peters, H., Kabakoff, R., *A new look at the glass ceiling: the perspective from the top*, MRG Ερευνητική Έκθεση, 2002. <http://www.mrg.com>
- Simosko, N., “Want Higher Profits? Smash the Glass Ceiling”.
<http://www.fastcompany.com/user/nina-simosko>
- The Lehman’s Brothers Centre of Women in Business, *Innovative Potential: Men and Women in Teams*, London Business School, London, 2007
- Vinnicombe, S., Singh, V., *The 2003 Female FTSE Index*, Centre for Developing Women Business Leaders, Cranfield School of Management, 2003.
<http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/cdwbl/downloads/FTSEIndex2003.pdf>
- Wittenberg–Cox, A., Maitland, A., *Why women mean business: Understanding the emergence of the new economic revolution*, Wiley & Sons, Chichester, 2008
- Women to the top, *The business case for gender diversity*, 4 σελ., www.women2top.net

Κεφάλαιο 2. Έχουν τα επαγγέλματα φύλο;

- Catalyst, *Women “Take Care”, Men “Take Charge”: Stereotyping of US Business Leaders Exposed*, 2005, 45 σελ., www.catalyst.org
- Colmou, A. M., *L'encadrement supérieur dans la fonction publique: vers l'égalité entre hommes et femmes. Quels obstacles? Quelles solutions?*, La Documentation Française, Paris, 1999, σελ. 52.
- Έκθεση ανατιθέμενη από τον Υπουργό της Δημόσιας Υπηρεσίας, της Κρατικής Μεταρρύθμισης και Διοικητικής Αποκέντρωσης, 1999. Διαθέσιμη στο:
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994000782/index.shtml>
- Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, Secrétariat aux Droits des femmes et à la formation professionnelle, Service des droits des femmes et de l'égalité, Service de l'information et de la communication, *Guide d'appui à la négociation*. Διαθέσιμη στο:
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>
- Donial-Shaw, G., Junter-Loiseau, A., “La formation des femmes aux nouvelles technologies: une mauvaise réponse à un vrai problème”, *Les Cahiers du MAGE*, 1/97.
- ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality – Second Follow-up report - 2007*, Νοέμβριος 2007, 102 σελ., από <http://ec.europa.eu>
- Κοινοτική Πρωτοβουλία -Equal, “Establishing a culture of gender equality in the business world”, 2007. Available at:
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-pb07-busiwor_en.pdf
- Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την έρευνα, την επιστήμη και την κοινωνία, *SHE Figures. Women and Science, Statistics and indicators 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006. - ISBN 92-79-01566-4.
Μπορεί να βρεθεί στο: <http://www.europa.eu>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Αναφορά στην Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών– 2008, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ιανουάριος 2008, 36 σελ., COM (2008)10 τελικό.
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Luxembourg, 2005 – 94 σελ.
- Eurostat, “The life of Women and Men in Europe - A statistical portrait”, *Statistical Books - Population and Social Conditions*, 2008 έκδοση, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Luxembourg, 2008, 243 σελ.- ISBN 978-92-79-07069-3
- Franco, A., “The Concentration of Women and Men by Sector of Activity”, *Statistics in Focus – Population and social conditions*, 53/2007, Ευρωπαϊκές Κοινοτήτες, 2007
- IPSOS, for Rebondir, “Une minorité de femmes a été victime d' une discrimination à l'embauche”, έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε ένα δείγμα σχεδόν 500 ανθρώπων τον Απρίλιο του 2000. <http://www.ipsos.fr>.
- NAS η επικοινωνία κατά την πρόσληψη, *Generation Y: The Millennials - Ready or not, here they come*, 2006, 13 σελ., από www.nasrecruitment.com
- OECD, *PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World*, OECD, Paris, 2007. <http://www.oecd.org>

Κεφάλαιο 3. Οι Κανόνες του παιχνιδιού

- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, *Joint Employment Report 2007/2008*, Μάρτιος 2008, 16 σελ., <http://ec.europa.eu>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Χάρτης Ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών– 2006-2010*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Luxembourg, Απρίλιος 2006, 38 σελ. - ISBN 92-79-00707-6
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Νομοθεσία της Ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Luxembourg, 2007, 8 σελ.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, “A renewed social agenda for Europe: Opportunities, access and solidarity in 21st century Europe”, Brussels, 2 Ιουλίου 2008, COM (2008) 412 τελικό.
- Eurostat, “European Business. Facts and figures”, *Statistical Books- Industry, Trade and Services*, 2007 edition, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Luxembourg, 2007, 431 σελ. ISBN 978-92-79-07024-2
- Eurostat, “European Business. Facts and figures”, *Statistical Books - Industry, Trade and Services*, 2008 edition, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Luxembourg, 2008 - ISBN 978-92-79-07024-2
- Manpower Inc., “Confronting the Talent Crunch: 2008”, *Manpower White Paper*, 2008, 20 σελ. <http://www.manpower.com>
- Ο οργανισμός δημοσκόπησης της Ουγγαρία κατόπιν αιτήματος της Γενικής Διεύθυνσης της επιχείρησης και της βιομηχανίας, “Survey of the Observatory of European SMEs – Summary”, Flash Eurobarometer series n°196 – Enterprise Observatory Survey, 2007, 24 σελ.

Κεφάλαιο 4. Η ισότητα των δυο φύλων στο επιχειρηματικό μοντέλο

Catalyst, *The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't*, Catalyst, New York, 2007. <http://www.catalyst.org>

Chicha, M.T., *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, I.L.O., Geneva, 2006, σελ. 50 – 51.

ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality* – Μάρτιος 2005, 11 σελ., <http://ec.europa.eu>

ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality First Follow-up report - 2006*, 91 σελ., <http://ec.europa.eu>

ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality – Second Follow-up report - 2007*, November 2007, 102 σελ., <http://ec.europa.eu>

I.L.O., “Information Sheet series on working time and work organization”, Conditions of Work and Employment Programme:
http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/time_infosheets.htm

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Guide pour l'Égalité des Femmes et des Hommes lors de la Valorisation des Fonctions », *ἄϊάᾶῦᾶᾦ ὁçò ἁίῦ῰ç῰ᾶ῰ ὁç῰ ἑᾶ῰ῦ῰῰῰῰῰῰*
Evaluation et classification de fonctions. Instruments pour un salaire égal, Ομοσπονδιακό υπουργείο της απασχόλησης και της εργασίας, Brussels, 2000, 11 σελ.,
www.emploi.belgique.be