



Ίσες Ευκαιρίες & Ανάπτυξη: Δημιουργία  
Μηχανισμού Διευκόλυνσης & Υποστήριξης της  
Διαδικασίας Ενσωμάτωσης της Αρχής των Ίσων  
Ευκαιριών στο Περιβάλλον Απασχόλησης

## ΔΡΑΣΗ 2:

### ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΩΝ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Συγκριτική Ανάλυση Δημόσιων Πολιτικών σε  
Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Εντοπισμός και  
Επεξεργασία Καλών Πρακτικών



## Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών



Το Έργο υλοποιείται στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL.  
Συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (75%) και το  
Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (25%)



**Συγκριτική Ανάλυση Δημόσιων Πολιτικών σε  
Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Εντοπισμός και  
Επεξεργασία Καλών Πρακτικών**

**Ευθύνη Συγγραφής: Βουγιούκα Άννα  
Συμμετοχή στο σχεδιασμό: Λιάπη Μαρία**



Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΜΕΛΕΤΗΣ

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

##### Η ισότητα των φύλων στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- *Σύντομο Ιστορικό*
- *Η Κοινοτική Στρατηγική - Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων 2001 – 2005*
- *Χάρτης Πορείας για την Ισότητα Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010*

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

##### Ενσωμάτωση Κατευθύνσεων και Στόχων Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων στις Εθνικές Δημόσιες Πολιτικές Απασχόλησης

- *Εθνικό πλαίσιο στρατηγικής για την ισότητα των φύλων*
  - *Η αγορά εργασίας, η απασχόληση των γυναικών και η ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές απασχόλησης*
- |                     |             |
|---------------------|-------------|
| 1. Γαλλία           | 4. Ιταλία   |
| 2. Ηνωμένο Βασίλειο | 5. Ολλανδία |
| 3. Ιρλανδία         | 6. Σουηδία  |

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

##### Καλές πρακτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην οικονομική ζωή και στην αγορά εργασίας

1. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, της νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων στη ρύθμιση εργασιακών θεμάτων που αφορούν την ισότητα των φύλων
  - 1.1. *Γενικά στοιχεία για το ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση πολιτικών απασχόλησης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης*
  - 1.2. *Το πρόγραμμα των κοινωνικών εταίρων για την ισότητα των φύλων*
  - 1.3. *Παραδείγματα και καλές πρακτικές από επιλεγμένες χώρες*
    - *Νομοθεσία και συλλογικές συμβάσεις*
    - *Ειδικές νομοθετικές προβλέψεις για την εκπόνηση σχεδίων ισότητας σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα*
    - *Ευελιξία, ειδικές άδειες, διακοπές στην καριέρα και άλλου τύπου ρυθμίσεις και καινοτόμες πρακτικές*

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV

##### Διαπιστώσεις - Συμπεράσματα και Προτάσεις

#### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

#### ♦ **ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ**

Αντικείμενο της μελέτης είναι η ανάλυση κειμένων και εγγράφων – κλειδιών (*analysis of key documents*) που αφορούν τις δημόσιες πολιτικές καθώς και τις πολιτικές απασχόλησης των χωρών της ΕΕ οι οποίες προωθούν την ισότητα των φύλων και τις ίσες ευκαιρίες. Επίσης, στο πλαίσιο της μελέτης θα εντοπιστούν και θα εξεταστούν οι καλές πρακτικές που έχουν αναδειχθεί και εφαρμοστεί σε πιο εξειδικευμένους τομείς όπως η εφαρμογή και χρηματοδότηση σχεδίων ισότητας, η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τα προγράμματα επιβράβευσης, κλπ, από επιχειρήσεις του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.

Στόχος της μελέτης είναι η καταγραφή και αξιολόγηση των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης των μηχανισμών και των εργαλείων που προωθούν την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και εφαρμόζονται από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και ο εντοπισμός των καλών παραδειγμάτων και προσεγγίσεων (σε επίπεδο σχεδιασμού, υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης) που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν σε επίπεδο χώρας.

#### ♦ **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ**

Η μελέτη χωρίζεται σε τέσσερα μέρη. Στο πρώτο μέρος εξετάζεται η ισότητα των φύλων στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσα από ένα σύντομο ιστορικό για τις εξελίξεις σε επίπεδο ΕΕ που αφορούν τη μετάβαση από τις ίσες ευκαιρίες και τις θετικές δράσεις στην έννοια του *gender mainstreaming* και την ένταξη της οπτικής ή διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Επίσης παρουσιάζεται η Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων που αφορά την περίοδο 2001-2005 καθώς και ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών που έχει εκπονηθεί για την επόμενη προγραμματική περίοδο 2006-2010. Στο δεύτερο μέρος εξετάζεται η ενσωμάτωση των κατευθύνσεων και στόχων της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων στις εθνικές δημόσιες πολιτικές για την ισότητα των φύλων και ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές για την απασχόληση. Η παρουσίαση αφορά 6 κράτη μέλη της ΕΕ (Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ιταλία, Ολλανδία και Σουηδία) που έχουν επιλεγεί αφενός βάση τυπολόγησης συγκεκριμένων μοντέλων *gender mainstreaming* και αφετέρου βάση της ανάγκης να διαμορφωθεί πιο ολοκληρωμένη εικόνα για την Ευρωπαϊκή Ένωση ως σύνολο αναφορικά με τις

σημαντικές τάσεις που παρατηρούνται στο πεδίο των δημόσιων πολιτικών για την ισότητα των φύλων. Και στις έξι περιπτώσεις κρατών μελών παρουσιάζεται αφενός το εθνικό πλαίσιο κάθε κράτους μέλος για την ισότητα των φύλων και αφετέρου η αγορά εργασίας, η απασχόληση των γυναικών και η ένταξη της οπτικής του φύλου στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση. Το τρίτο μέρος της μελέτης αφορά καλές πρακτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην οικονομική και την αγορά εργασίας. Στο μέρος αυτό καταρχήν γίνεται αναφορά στον ρόλο των κοινωνικών εταίρων, της νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων στη ρύθμιση εργασιακών θεμάτων που αφορούν την ισότητα των φύλων. Συγκεκριμένα γίνεται αναφορά στον ρόλο που διαδραματίζουν θεσμικά οι κοινωνικοί εταίροι στη διαμόρφωση πολιτικών απασχόλησης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και παρουσιάζεται το πρόγραμμα των κοινωνικών εταίρων για την ισότητα των φύλων. Στη συνέχεια παρουσιάζονται παραδείγματα και καλές πρακτικές από επιλεγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι μόνο από τις έξι χώρες οι οποίες εξετάζονται εκτενέστερα. Συγκεκριμένα οι τομείς με βάση τους οποίους αναφέρονται οι καλές πρακτικές είναι: νομοθεσία και συλλογικές συμβάσεις, ειδικές νομοθετικές προβλέψεις για την εκπόνηση σχεδίων ισότητας σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ευελιξία, ειδικές άδειες, διακοπές στην καριέρα και άλλου τύπου ρυθμίσεις και καινοτόμες πρακτικές. Στο τέταρτο και τελευταίο μέρος της μελέτης παρουσιάζονται κάποιες γενικότερες διαπιστώσεις και συμπεράσματα για τις δημόσιες πολιτικές για την ισότητα των φύλων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και γίνονται προτάσεις σχετικά με τα ανοιχτά ζητήματα που θα πρέπει αποτελέσουν αντικείμενο δημόσιου διαλόγου και προβληματισμού.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

### Η ισότητα των φύλων στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

#### *Σύντομο Ιστορικό*

Η πρώτη διάταξη που αφορούσε την ισότητα των φύλων ήταν η διάταξη για ίση αμοιβή (άρθρο 116) που περιλήφθηκε στη Συνθήκη της Ρώμης το 1957. Ακολούθησαν μια σειρά νομοθετικές πρωτοβουλίες, αποφάσεις και μέτρα, ως τη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 μέσω της οποίας η ισότητα ανδρών και γυναικών απέκτησε αυτοτελή νομική βάση και έκτοτε αποτελεί καθήκον της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πορεία από τον αρχικό στόχο για ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών<sup>1</sup> μέσω της εφαρμογής θετικών μέτρων και δράσεων υπέρ των γυναικών – που εισάγεται για πρώτη φορά στα τέλη της δεκαετίας του 1980 για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο - **ως τη διπλή στρατηγική (dual strategy) για την ισότητα – η οποία αναδύεται στα μέσα της δεκαετίας του 1990 και αφορά αφενός στην ένταξη της οπτικής του φύλου (gender mainstreaming)<sup>2</sup> στο σύνολο των πολιτικών και μέτρων που χρηματοδοτούνται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία και αφετέρου στην υλοποίηση θετικών δράσεων** – σηματοδοτήθηκε από νομικές δεσμεύσεις και εξελίξεις στην προσέγγιση, την έννοια και το περιεχόμενο των πολιτικών της ΕΕ οι οποίες κυρίως επικεντρώθηκαν στην ισότητα στην απασχόληση και στην εργασία<sup>3</sup>.

Πιο συγκεκριμένα, τα κανονιστικά και νομικά κείμενα που ρυθμίζουν την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι η **Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας<sup>4</sup> μια σειρά οδηγιές<sup>5</sup> και η Χάρτα**

<sup>1</sup> Μέχρι το 1988 οι πολιτικές για την ισότητα των ευκαιριών στην ΕΕ περιορίζονταν στα Μεσοπρόθεσμα Προγράμματα Δράσης για τις Ίσες Ευκαιρίες και στη χρηματοδότηση σχεδίων επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης των γυναικών.

<sup>2</sup> Θα πρέπει στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι η Κοινότητα άρχισε να εργάζεται για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 επιχειρώντας να αναπτύξει μια πιο συνεκτική προσέγγιση για θέματα ισότητας σε συνέχεια του Παγκόσμιου Συνεδρίου Γυναικών που διοργανώθηκε στο Πεκίνο το 1995, όπου για πρώτη φορά ο όρος gender mainstreaming άρχισε να αποκτά πιο σαφές και απτό περιεχόμενο.

<sup>3</sup> Ίση μεταχείριση στα θέματα και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, προστασία της μητρότητας και γονικές άδειες, ίση πρόσβαση στην απασχόληση, την ένταξη και επανένταξη, ίση πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, ισότητα στις συνθήκες εργασίας, προστασία της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών στην εργασία, προβλέψεις για τη φύλαξη των παιδιών, προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών, καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών, ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, κλπ.

<sup>4</sup> Άρθρα 2, 3, 13, 137 και 141.

<sup>5</sup> Δεκατρείς για την ακρίβεια όπως για παράδειγμα η οδηγία για την ίση αμοιβή (75/117/EEC), η οδηγία για την ισότιμη μεταχείριση και πρόσβαση (76/207/EEC) όπως

**Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>6</sup>**, η οποία υπεγράφη το 2000 και παρά το γεγονός ότι δεν έχει νομική υπόσταση είναι αποδεκτή από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ.

Το 1996 γίνεται η πρώτη επίσημη αναφορά στην «ενσωμάτωση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων» [COM (6) τελικό, 21/2/1996], ενώ στις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για την αναπροσαρμογή των επιχειρησιακών προγραμμάτων της προγραμματικής περιόδου 1997-1999 η ισότητα ευκαιριών αποτελεί «οριζόντια προτεραιότητα». Και στην προγραμματική περίοδο που ακολουθεί (2000–2006) η προώθηση της ισότητας ευκαιριών είναι βασική προτεραιότητα που διέπει το σύνολο των πολιτικών και παρεμβάσεων που συγχρηματοδοτούνται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία<sup>7</sup> και όπως προαναφέρθηκε προωθείται μέσω της διπλής στρατηγικής.

Επίσης, ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει και στο γεγονός ότι η ισότητα ευκαιριών αποτελεί αναπόσπαστη διάσταση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση<sup>8</sup> και είναι ένας από τους τέσσερις πυλώνες<sup>9</sup> βάση των οποίων αρθρώνονται οι στόχοι, τα μέσα και οι κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης στα κράτη μέλη της ΕΕ. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας (2000), εκτός από τον νέο στρατηγικό στόχο για την τρέχουσα δεκαετία<sup>10</sup> αποφασίστηκε η λήψη

---

τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2002/73/ EEC), η οδηγία για την ισότιμη μεταχείριση σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (79/7/ EEC) και επαγγελματικής κοινωνικής προστασίας (86/378/ EEC) όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 96/97/ EC), η οδηγία για την ισότιμη μεταχείριση ανδρών και γυναικών που ασχολούνται με τη γεωργία ή την αυταπασχόληση και την προστασία των αυταπασχολούμενων γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της μητρότητας (86/613/ EEC), η οδηγία για τη συμφωνία πλαίσιο για τη γονική άδεια που έχει συναφθεί μεταξύ UNICE, CEEP, ETUC (96/34/ EC), κλπ.

<sup>6</sup> Άρθρα 21 και 23.

<sup>7</sup> Στην αλλαγή της πολιτικής των Διαρθρωτικών Ταμείων συνέβαλλαν τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης για την ΕΕ – όπως τροποποιήθηκαν από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ – τα οποία αποτελούν τη νομική βάση για την ανάληψη δράσης για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές, επισημοποιούν τη δέσμευση της ΕΕ και επιτρέπουν την καθιέρωση της ισότητας ως καθήκον και οριζόντιο στόχο που επηρεάζει όλους τους τομείς. Η ένταξη της ισότητας ευκαιριών σε όλες τις πολιτικές αποτελεί υποχρέωση των κρατών μελών, αλλά και των κοινοτικών οργάνων. Εξαιρέση αποτελεί το ΕΚΤ το οποίο ήδη από το 1993 είχε θέσει τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών ως μία από τις τέσσερις προτεραιότητές του.

<sup>8</sup> Η οποία αποφασίστηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου το 1997.

<sup>9</sup> Βελτίωση απασχολησιμότητας, ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος, ενθάρρυνση προσαρμοστικότητας επιχειρήσεων, ενίσχυση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

<sup>10</sup> Βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της δυναμικότητας της οικονομίας της γνώσης ώστε να είναι ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή.



μέτρων για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών σε 60% ως το 2010, ενώ στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης συμφωνήθηκαν στόχοι που διευκολύνουν τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και αναμένεται να συμβάλλουν σημαντικά στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών (παροχή φροντίδας για το 90% των παιδιών ηλικίας τριών ετών έως σχολικής ηλικίας και παροχή φροντίδας για το 33% τουλάχιστον των παιδιών που είναι κάτω των τριών ετών).

### ***Η Κοινοτική Στρατηγική - Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων 2001 - 2005<sup>11</sup>***

Η Κοινοτική Στρατηγική- πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων για την περίοδο 2001-2005 λαμβάνει τη μορφή συνεκτικότερης στρατηγικής η οποία συμπεριλαμβάνει όλες τις κοινοτικές πολιτικές προωθώντας και εφαρμόζοντας αφενός προληπτικές ή/και προβλεπτικές παρεμβάσεις (*pro-active intervention*) και αφετέρου συγκεκριμένες ενέργειες και ειδικά μέτρα παρέμβασης (*reactive intervention*) για τη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών<sup>12</sup>. Στόχος της στρατηγικής πλαίσιο είναι να προωθήσει και να διαδώσει τις αξίες και πρακτικές που αφορούν στην ισότητα των φύλων, να βελτιώσει την κατανόηση των ζητημάτων της ισότητας των φύλων μέσω της αξιολόγησης των συναφών πολιτικών και πρακτικών, της παρακολούθησης της υλοποίησής τους και της αποτίμησης των επιπτώσεών τους, να αναπτύξει περαιτέρω την ικανότητα των εμπλεκομένων μέσω της ενίσχυσης της ανταλλαγής πληροφοριών, της διάχυσης των καλών πρακτικών και της δικτύωσης σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στο πλαίσιο αυτό προσδιορίζονται πέντε τομείς παρέμβασης, με συναφείς λειτουργικούς και επιχειρησιακούς στόχους<sup>13</sup>, στους οποίους κατανέμονται 50 εκατ. Ευρώ για την υλοποίηση σχετικών δραστηριοτήτων και ενεργειών. Η χρηματοδότηση χορηγείται σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς (εθνικούς, περιφερειακούς και τοπικούς φορείς και φορείς ισότητας), κοινωνικούς

---

<sup>11</sup> Το οποίο παρατάθηκε μέχρι το τέλος του 2006.

<sup>12</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή Περιφερειών. Προς μια Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων, 2001-2005. COM (2000) 335 τελικό.

<sup>13</sup> Για λόγους συντομίας θα αναφερθούμε μόνο στους στόχους και τις ενέργειες που αφορούν την ισότητα των φύλων στην οικονομική ζωή. Βλέπε παρακάτω.



εταίρους και μη κυβερνητικές οργανώσεις, για την ενίσχυση δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων. Οι δράσεις αυτές πρέπει να έχουν διακρατικό χαρακτήρα και να εμπλέκουν εταίρους από άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Πιο συγκεκριμένοι οι τομείς στους οποίους επικεντρώνεται η στρατηγική πλαίσιο για την περίοδο 2001 - 2006 είναι:

1. Προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή
2. Προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης
3. Προώθηση της ίσης πρόσβασης και της ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων για τις γυναίκες και τους άνδρες
4. Προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην καθημερινή ζωή
5. Προώθηση της αλλαγής στους ρόλους και στα στερεότυπα των δύο φύλων

Ειδικότερα σε ότι αφορά στην ισότητα των φύλων στην οικονομική ζωή οι λειτουργικοί στόχοι και οι αντίστοιχες ενέργειες που προτείνονται είναι:

➤ **Η ενίσχυση της οπτικής του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση** μέσω των εξής ενεργειών:

- της επανεξέτασης των συστημάτων φορολογικών ελαφρύνσεων με στόχο τη μείωση των αντικινήτρων που αποτρέπουν την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας
- της δια βίου μάθησης των γυναικών και της πρόσβασής τους σε ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας
- της αύξησης της απασχολησιμότητας των γυναικών και της πρόσβασής τους στον τομέα τεχνολογιών και πληροφορίας (ΤΠ), μέσω της αύξησης του ποσοστού των γυναικών που συμμετέχουν σε συναφή προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης
- της συνεργασίας των εθνικών στατιστικών συστημάτων προκειμένου να βελτιωθεί η παρακολούθηση των θεμάτων που αφορούν τα φύλα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση

➤ **Βελτίωση της χρήσης των διαρθρωτικών ταμείων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών** μέσω των εξής ενεργειών:

- της ανακοίνωσης της Επιτροπής για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου (*gender mainstreaming*) σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές και ενέργειες στο πλαίσιο των εγγράφων προγραμματισμού και προβολής των καλών πρακτικών
- της ενίσχυσης της ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου στα διαρθρωτικά ταμεία και τις κοινοτικές πρωτοβουλίες (*Equal, Interreg, Urban, Leader*) και ενίσχυσης των μηχανισμών συνεργασίας στο πλαίσιο της Επιτροπής
- της ενθάρρυνσης των κρατών μελών να υποστηρίξουν ενέργειες πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο των διαρθρωτικών ταμείων
- της κατάργησης του έμφυλου διαχωρισμού στη αγορά εργασίας ιδιαίτερος μέσω της κοινοτικής πρωτοβουλίας *Equal*
- της δημιουργίας δικτύου εμπειρογνομώνων στα κράτη μέλη για θέματα ισότητας στο πλαίσιο των διαρθρωτικών ταμείων
- **Ανάπτυξη στρατηγικών με στόχο την προώθηση της ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές που επηρεάζουν τη θέση των γυναικών στην οικονομία** (π.χ. φορολογική, δημοσιονομική, οικονομική, εκπαιδευτική πολιτική, πολιτική μεταφορών, έρευνας και κοινωνική πολιτική) μέσω των εξής ενεργειών:
  - της ανακοίνωσης της Επιτροπής σχετικά με τα κοινωνικά θέματα στο πλαίσιο των δημοσίων συμβάσεων
  - της ενσωμάτωσης αναλύσεων για το φύλο στο πλαίσιο του σχεδιασμού, της υλοποίησης και της αξιολόγησης μέτρων – ιδιαίτερος εκείνων που αφορούν μακροοικονομικές πολιτικές και τον περιορισμό της φτώχειας
  - της προώθησης του διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους και με ανώτερα και διευθυντικά στελέχη επιχειρήσεων με θέμα τη συμβολή τους στην ισότητα των φύλων στην οικονομική ζωή
  - **της καθιέρωσης ευρωπαϊκού σήματος (βραβείου ή πιστοποιητικού ισότητας) που θα απονέμεται σε ετήσια βάση στις επιχειρήσεις που έχουν αναπτύξει καλές πρακτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων**

Σε ότι αφορά την απασχόληση θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι τέσσερις είναι οι σημαντικότερες προκλήσεις που συνδέονται με ανάγκη για τη λήψη μέτρων που θα προωθήσουν την ισότητα των φύλων: Α) η γεφύρωση του χάσματος της απασχόλησης και η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, Β) η γεφύρωση του χάσματος της ανεργίας και η μείωση των ποσοστών ανεργίας των γυναικών, Γ) η μείωση του χάσματος των αμοιβών που παραμένει στην κορυφή της πολιτικής ατζέντας της ΕΕ και αποτελεί έναν από τους κεντρικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και Δ) η άρση της έμφυλης ανισότητας στην εργασία και η άρση του έμφυλου εργασιακού διαχωρισμού (κάθετου και οριζόντιου).

### ***Χάρτης Πορείας για την Ισότητα Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010<sup>14</sup>***

Ο Χάρτης Πορείας αποτελεί συνέχεια της στρατηγικής πλαίσιο για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και στοχεύει στην προώθηση του προγράμματος της ΕΕ για την ισότητα των φύλων. Στο πλαίσιο του Χάρτη προσδιορίζονται έξι τομείς προτεραιότητας, καθώς και στόχοι, δράσεις καίριας σημασίας και δείκτες για την παρακολούθηση της προόδου των στόχων που τίθενται για κάθε τομέα προτεραιότητας:

- 1. Επίτευξη οικονομικής ανεξαρτησίας με ίσους όρους για γυναίκες και άνδρες**
- 2. Ενίσχυση της συμφιλίωσης εργασίας, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής**
- 3. Προώθηση της ισότιμης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων**
- 4. Εξάλειψη της έμφυλης βίας και της διακίνησης ανθρώπων με σκοπό την εμπορία (*trafficking*)**
- 5. Εξάλειψη των έμφυλων στερεότυπων**
- 6. Προώθηση της ισότητας των φύλων εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης**

---

<sup>14</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Roadmap for equality between women and men, 2006-2010. COM (2006) 92 final, Brussels, 1/3/2006.

Για λόγους συντομίας και λόγω του αντικειμένου της συγκεκριμένης μελέτης θα αναφερθούμε στους στόχους, τις δράσεις-κλειδιά και τους δείκτες παρακολούθησης των δύο πρώτων τομέων προτεραιότητας.

Αναλυτικότερα οι **στόχοι** που τίθενται στο πλαίσιο της οικονομικής ανεξαρτησίας είναι:

- **Επίτευξη του στόχου της Δισαβόνας για την απασχόληση των γυναικών** (60% μέχρι το 2010), συμμόρφωση με την νομοθεσία για την ισότιμη μεταχείριση και αποτελεσματική χρήση των διαρθρωτικών ταμείων, εξατομίκευση των δικαιωμάτων που συνδέονται με τα φορολογικά και ασφαλιστικά συστήματα
- **Υιοθέτηση πολύπλευρων προσεγγίσεων και κινητοποίηση του συνόλου των εμπλεκόμενων μερών για την μείωση του χάσματος των αμοιβών και την εξάλειψη των άμεσων διακρίσεων κατά των γυναικών και των δομικών ανισοτήτων** (που συνδέονται με τον επαγγελματικό διαχωρισμό, τα επαγγελματικά και εργασιακά μοντέλα, την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, τις προκαταλήψεις στα συστήματα αμοιβών και τα στερεότυπα)
- **Αύξηση του ποσοστού των γυναικών επιχειρηματιών** μέσω της λήψης μέτρων για καλύτερη πρόσβαση σε χρηματοδοτήσεις και την ανάπτυξη επιχειρηματικών δικτύων που θα ενθαρρύνουν τις υποψήφιες γυναίκες επιχειρηματίες
- **Άρση των αντικινήτρων των συστημάτων κοινωνικής προστασίας που εμποδίζουν άνδρες και γυναίκες να εισέλθουν και να παραμένουν στην αγορά εργασίας, λήψη μέτρων για την πρόληψη και καταπολέμηση της φτώχειας των γυναικών** (μονογονέων, ηλικιωμένων, εργαζομένων σε αγροτικές οικογενειακές επιχειρήσεις, κλπ) και διασφάλιση ότι οι γυναίκες έχουν πρόσβαση σε κοινωνικά και ασφαλιστικά δικαιώματα ιδιαίτερω όταν φθάνουν σε ηλικία συνταξιοδότησης
- **Αναγνώριση της διάστασης του φύλου στα θέματα υγείας**, περαιτέρω ανάπτυξη των συναφών στατιστικών και

δεικτών, εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών φροντίδας και υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών με στόχο την βελτίωση της πρόσβασης, της ποιότητας και της ανταπόκρισής τους στις νέες και εξειδικευμένες ανάγκες γυναικών και ανδρών

- **Καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων που υφίστανται οι μετανάστριες και οι γυναίκες που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες**

### **Δράσεις – κλειδιά**

Η Επιτροπή θα παρακολουθεί και θα ενδυναμώνει τη διάσταση της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές και κατευθυντήριες γραμμές, θα προχωρήσει σε ανακοίνωση για το έμφυλο χάσμα των αμοιβών το 2007, θα προετοιμάσει αναφορά για την εφαρμογή της Οδηγίας για την ισότιμη μεταχείριση γυναικών και ανδρών κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, θα προωθήσει την επιχειρηματικότητα των γυναικών και ένα επιχειρηματικό περιβάλλον που διευκολύνει την δημιουργία και ανάπτυξη επιχειρήσεων που διοικούνται από γυναίκες και **θα ενθαρρύνει πρωτοβουλίες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για την ισότητα των φύλων.**

### **Ενδεικτικοί δείκτες παρακολούθησης**

- ✓ Ποσοστά απασχόλησης (γυναικών, ανδρών και χάσμα)
- ✓ Ποσοστά απασχόλησης εργαζομένων ηλικίας 55 έως 64 ετών (γυναίκες, άνδρες, χάσμα)
- ✓ Ποσοστά ανεργίας (γυναικών, ανδρών και χάσμα)
- ✓ Αναλυτικότερα στοιχεία για το έμφυλο χάσμα αμοιβών : διαφορά μεταξύ μικτών ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών ως ποσοστό των μικτών ωριαίων αποδοχών των ανδρών
- ✓ Αναλυτικότερα στοιχεία για το έμφυλο χάσμα αμοιβών ανά ηλικία, τομέα οικονομίας και εκπαιδευτικό επίπεδο (στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα)
- ✓ Κατανομή εργαζομένων κατά φύλο και τομέα οικονομίας
- ✓ Κατανομή εργαζομένων κατά φύλο και επάγγελμα
- ✓ Ποσοστό αυταπασχολουμένων στο σύνολο των απασχολουμένων (γυναικών και ανδρών)

- ✓ Ποσοστά (γυναικών, ανδρών, χάσμα) που απειλούνται από φτώχεια
- ✓ Ποσοστά φτώχειας στα άτομα άνω των 65 (γυναίκες, άνδρες, χάσμα)
- ✓ Ποσοστά φτώχειας των μονογονέων με εξαρτώμενα παιδιά
- ✓ Ποσοστά για τις συντάξεις
- ✓ Ποσοστά απασχόλησης μεταναστών (γυναικών, ανδρών, χάσμα)
- ✓ Αναλυτικότερα στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα κατά φύλο και εθνικότητα

**Στόχοι** που τίθενται στο πλαίσιο της συμφιλίωσης εργασίας, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής:

- **Προώθηση ευέλικτων εργασιακών διευθετήσεων και για άνδρες και για γυναίκες**, προκειμένου να αρθεί η έμφυλη ανισοροπία και οι αρνητικές επιπτώσεις που προκύπτουν από το γεγονός ότι χρήση των ευέλικτων μορφών εργασίας γίνεται κυρίως από τις γυναίκες
- **Αύξηση των οικονομικά προσιτών δομών και υπηρεσιών φροντίδας** για παιδιά - προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της Βαρκελώνης - για ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρίες και αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων των απασχολούμενων στις υπηρεσίες φροντίδας, της επαγγελματικής τους κατοχύρωσης και της αναγνώρισης του έργου τους
- **Ενθάρρυνση των ανδρών ώστε να αναλάβουν ισότιμες οικογενειακές ευθύνες** μέσω κινήτρων που θα αυξήσουν τα ποσοστά των ανδρών που κάνουν χρήση της γονικής και πατρικής άδειας

#### **Δράσεις – κλειδιά**

Η Επιτροπή αναλαμβάνει να παρουσιάσει σχετική Ανακοίνωση για το Δημογραφικό το 2006 στην οποία θα θίγονται τα θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, θα ενισχύσει την ανάπτυξη υπηρεσιών φροντίδας μέσω των διαρθρωτικών ταμείων, θα προωθήσει τη διάχυση των καλών πρακτικών και θα ενισχύσει την έρευνα για τα επαγγέλματα υγείας και κοινωνικής φροντίδας σε συνεργασία με διεθνείς οργανισμούς προκειμένου να καθοριστεί και να αναβαθμιστεί το προφίλ τους.

### Ενδεικτικοί δείκτες παρακολούθησης

- ✓ Μέσος όρος ωρών εργασίας ανά εβδομάδα γυναικών και ανδρών (ηλικίας 20 έως 49 ετών) με ή χωρίς παιδιά (ηλικίας 0 έως 6 ετών)
- ✓ Ποσοστά απασχόλησης και ώρες εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) ανά εβδομάδα για γυναίκες και άνδρες (ηλικίας 20 έως 49 ετών) σε συνάρτηση με το κατά πόσον έχουν παιδιά κάτω των 12 ετών και χρήση χρόνου εκ μέρους γυναικών και ανδρών
- ✓ Ποσοστά μερικώς απασχολουμένων στο σύνολο των απασχολουμένων (γυναικών, ανδρών και χάρσμα)
- ✓ Ποσοστά παιδιών που καλύπτονται από τις υπηρεσίες φροντίδας (για παιδιά ηλικίας 3 ετών έως την υποχρεωτική ηλικία για την ένταξη στο σχολείο και για παιδιά κάτω των τριών ετών)
- ✓ Ποσοστά εργαζομένων που απασχολούνται μερικώς λόγω της φροντίδας παιδιών ή άλλων εξαρτώμενων μελών
- ✓ Αναλυτικότερα στοιχεία για τα ανενεργά άτομα που επιθυμούν να εργαστούν αλλά δεν αναζητούν εργασία λόγω προσωπικών ή οικογενειακών υποχρεώσεων
- ✓ Αναλυτικότερα στοιχεία για τη φροντίδα ηλικιωμένων ατόμων
- ✓ Αναλυτικότερα στοιχεία για τη δυνατότητα πρόσβασης και το κόστος των δομών φροντίδας, τις ώρες λειτουργίας των σχολείων και των δημόσιων μέσων συγκοινωνίας
- ✓ Αναλυτικότερα στοιχεία για τις γονικές άδειες

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα και κοινή αξία στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και αναγκαία προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της ανάπτυξης, της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής. Και όντως έχει συντελεστεί σημαντική πρόοδος στα θέματα της ισότητας των φύλων χάρη στην νομοθεσία για την ισότιμη μεταχείριση, την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές (*gender mainstreaming*), τα ειδικά μέτρα και τις θετικές δράσεις για τις γυναίκες, τα προγράμματα δράσης, τον κοινωνικό διάλογο και τον διάλογο με την κοινωνία των πολιτών. Παρά ταύτα, οι ανισότητες παραμένουν και συχνά διευρύνονται ακόμα περισσότερο καθώς ο αυξανόμενος παγκόσμιος οικονομικός ανταγωνισμός απαιτεί ένα πιο ευέλικτο και ευπροσάρμοστο εργατικό



δυναμικό. Οι νέες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες θα έχουν πιο αρνητικές επιπτώσεις για τις γυναίκες οι οποίες, λόγω του επαγγελματικού διαχωρισμού, του χάσματος αμοιβών, της έλλειψης ευέλικτων εργασιακών διευθετήσεων, της έλλειψης επαρκών και οικονομικά προσιτών δομών και υπηρεσιών φροντίδας, λόγω των έμφυλων στερεότυπων και της ανισότιμης κατανομής των οικογενειακών ευθυνών, θα συνεχίσουν, μόνο εκείνες, να απαντούν στο «δίλημμα» σταδιοδρομία ή παιδιά. Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας συνεχίζει να γίνεται με ανισότιμους ή στην καλύτερη περίπτωση με ανισόρροπους όρους, με αποτέλεσμα η Ευρωπαϊκή Ένωση να μην αξιοποιεί πλήρως το ανθρώπινο δυναμικό της την ίδια στιγμή που συρρικνώνεται ο πληθυσμός της και αποδυναμώνεται δημογραφικά το εργατικό δυναμικό της απειλώντας τον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό ρόλο που στοχεύει να διαδραματίσει η Ένωση. Είναι προφανές ότι οι προκλήσεις των νέων καιρών απαιτούν την άμεση λήψη μέτρων τόσο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο κρατών μελών.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ II**

### **Ενσωμάτωση Κατευθύνσεων και Στόχων της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων στις Εθνικές Δημόσιες Πολιτικές Απασχόλησης**

Στο κεφάλαιο αυτό θα επιχειρηθεί μια συνοπτική επισκόπηση των θεσμικών μηχανισμών σχεδιασμού, υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης των πολιτικών για την ισότητα των φύλων με έμφαση στις πολιτικές απασχόλησης που είναι προσανατολισμένες στην προώθηση της ισότητας των φύλων, καθώς και των εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση επιλεγμένων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στόχος είναι να εντοπιστούν διαφοροποιήσεις και ομοιότητες, καθώς και καλές πρακτικές και σε ότι αφορά τις πολιτικές για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην εργασία και σε ότι αφορά την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στο συγκεκριμένο πεδίο.

Η επιλογή των κρατών μελών που θα εξεταστούν ως παραδείγματα ή μελέτες περίπτωσης (*case studies*) στηρίζεται αφενός στην τυπολόγηση που προτάθηκε στο πλαίσιο του ερευνητικού προγράμματος *Equarol – Gender sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their*

*progress and impact*<sup>15</sup> για τα μοντέλα προσέγγισης των πολιτικών ένταξης της διάστασης του φύλου (*gender mainstreaming*)<sup>16</sup> και αφετέρου στην επιλογή να εμπλουτιστεί η τυπολόγηση με δύο επιπλέον χώρες. Εξετάζοντας την Ευρωπαϊκή Ένωση ως σύνολο, κρίθηκε αναγκαίο να συμπληρωθούν τα τέσσερα μοντέλα με δύο επιπλέον χώρες ώστε να είναι πληρέστερη η εικόνα που διαμορφώνεται ως προς τις ισχύουσες γενικές τάσεις που αφορούν τις πολιτικές προσεγγίσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Συγκεκριμένα θα εξεταστούν οι εξής χώρες:

- η **Γαλλία** ως κράτος μέλος που έχει επιλέξει την εγκάρσια, διατέμνουσα ή οριζόντια προσέγγιση (*transversal approach*) σε ότι αφορά την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές προωθώντας μέτρα τόσο για την εφαρμογή του *gender mainstreaming*, όσο και θετικές δράσεις στοχευμένες σχεδόν αποκλειστικά στις γυναίκες κυρίως μέσα από σχέδια ή προγράμματα για την ισότητα των φύλων στα οποία εμπλέκονται διαφορετικά υπουργεία ή διευθύνσεις
- το **Ηνωμένο Βασίλειο** ως κράτος μέλος που έχει υιοθετήσει ένα συνολικό / γενικό μοντέλο ισότητας – μέρος του οποίου είναι και η ισότητα των φύλων – μέσω του οποίου η οπτική της ισότητας ( πέρα από διακρίσεις που στηρίζονται στην φυλή, στη θρησκεία, στον σεξουαλικό προσανατολισμό, στην ηλικία, στις αναπηρίες, κλπ) ενσωματώνεται σε όλους τους δημόσιους θεσμούς, τον σχεδιασμό πολιτικής και την παροχή υπηρεσιών
- η **Ιρλανδία** ως κράτος μέλος με σχετικά μικρή εμπειρία και ιστορία σε θέματα ισότητας των φύλων – όπως και η Ελλάδα - η οποία έχει υιοθετήσει ένα μοντέλο προσανατολισμένο στις πολιτικές και προτεραιότητες που υπαγορεύονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση αξιοποιώντας σημαντικά τις ευκαιρίες που προέκυψαν μέσω της ΕΕ, δημιουργώντας ειδικούς φορείς για την προώθηση της ισότητας των

---

<sup>15</sup> Deliverable 5: Comparative Analysis of Findings. Sara Clavero, Mary Daly and Mary Braithwaite. "Equipol – Gender sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact." Project Coordinator: ΚΕΚΜΟΚΟΡ, Panteion University, Athens. A 5<sup>th</sup> Framework Programme Research Project funded by the European Commission. August 31, 2004

<sup>16</sup> Η συγκριτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προαναφερθέντος προγράμματος αφορούσε τα εξής 8 κράτη μέλη της ΕΕ : Βέλγιο, Γαλλία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισπανία, Λιθουανία, και Σουηδία.

φύλων, αναπτύσσοντας πρακτικές, θεσμούς, εργαλεία και τεχνικές για την ενσωμάτωση της ισότητας στις δημόσιες πολιτικές και ιδιαιτέρως στο εθνικό σχέδιο δράσης και ως χώρα όπου η συνεργασία και σύμπραξη των κοινωνικών εταίρων έχει παίξει καταλυτικό ρόλο στις δημόσιες πολιτικές για την ισότητα των φύλων

- η **Ιταλία** ως χώρα της νότιας Ευρώπης όπου έχουν εφαρμοστεί σημαντικές πολιτικές και μέτρα για την ισότητα των φύλων και ως χώρα όπου η τοπική αυτοδιοίκηση, οι συλλογικοί φορείς των εργαζομένων και εργοδοτών και οι κοινωνικές οργανώσεις έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες και έχουν υλοποιήσει δράσεις για την απασχόληση των γυναικών και τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Επίσης η Ιταλία επελέγη ως χώρα με χαρακτηριστικά που προσιδιάζουν στην ελληνική πραγματικότητα σε επίπεδο προβλημάτων και σε επίπεδο στόχων (χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, υψηλά ποσοστά ανεργίας, διευρυμένος άτυπος τομέας οικονομίας, ανάγκη ανάπτυξης βιώσιμου και αποτελεσματικού συστήματος κοινωνικής προστασίας, κλπ)
- η **Ολλανδία** ως χώρα η οποία παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον διότι αποτελεί μοντέλο λόγω της διευρυμένης χρήσης ευέλικτων και θεσμικά κατοχυρωμένων μορφών απασχόλησης μέσω των οποίων προωθείται αφενός η απασχόληση των γυναικών, και αφετέρου η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ή προσωπικής ζωής και ως χώρα όπου έχουν γίνει σημαντικές προσπάθειες για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις πολιτικές διαχείρισης των νέων δεδομένων στην αγορά εργασίας
- η **Σουηδία** ως κράτος μέλος που κατά γενική ομολογία – ίσως και κοινότοπα – αποτελεί την «αβαν γκάρντ» χώρα της Ευρώπης σε θέματα ισότητας των φύλων, έχοντας υιοθετήσει ολοκληρωμένη στρατηγική με στόχο την άρση των ανισότιμων σχέσεων εξουσίας μεταξύ των φύλων, ως χώρα όπου η βασική προσέγγιση για να επιτευχθεί ο στόχος αυτός είναι η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου και ως χώρα που αποτελεί παράδειγμα για την ίδια την ΕΕ αλλά και τις εθνικές κυβερνήσεις σε ότι αφορά την έννοια, τους στόχους και τις μεθόδους του *gender mainstreaming*

## 1. ΓΑΛΛΙΑ

### 1.1. *Εθνικό πλαίσιο πολιτικής για την ισότητα των φύλων*

Υπεύθυνοι για την πολιτική της ισότητας των φύλων στη Γαλλία είναι 5 φορείς ισότητας σε κεντρικό πολιτειακό επίπεδο: Η Μονάδα για τα Δικαιώματα των Γυναικών και την Ισότητα (*SDFE*), το Ανώτερο Συμβούλιο για την Ισότητα στην Απασχόληση (*CSEP*), το Παρατηρητήριο για την Ισότητα (*OP*), το Διυπουργικό Συμβούλιο για τα Δικαιώματα των Γυναικών και το Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης για τις Γυναίκες και την Οικογένεια (*CNIDFF*). Σε περιφερειακό επίπεδο υπάρχουν τα Κέντρα Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης για τις Γυναίκες και την Οικογένεια ή Κέντρα για τα Δικαιώματα των Γυναικών (*CIDFF*). Επίσης, στο παρελθόν και για πολύ μικρό διάστημα (1997-1998) είχε λειτουργήσει και η Διυπουργική Αντιπροσωπεία για τα Δικαιώματα των Γυναικών η οποία συνεργαζόταν απευθείας με το γραφείο του πρωθυπουργού.

**Η Μονάδα για τα Δικαιώματα των Γυναικών και την Ισότητα (*SDFE*)** είναι δημόσια υπηρεσία που υπάγεται στο Υπουργείο Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Αλληλεγγύης και είναι αρμόδια για την εφαρμογή των αρχών της ισότητας με την ολιστική και οριζόντια διάσταση. Έχει ευρείες περιφερειακές αρμοδιότητες και έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην εφαρμογή του νόμου για την ισότητα στην απασχόληση (1983). Συνεργάζεται στενά με άλλα τμήματα του Υπουργείου αλλά και με άλλα υπουργεία, δίκτυα, ενώσεις, κλπ.

**Το Ανώτερο Συμβούλιο για την Ισότητα στην Απασχόληση (*CSEP*)** δημιουργήθηκε το 1983 για να εγκαινιάσει τον δημόσιο κοινωνικό διάλογο για την εργασιακή ισότητα. Στο Συμβούλιο συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων, ενώσεις εργοδοτών και συμβουλευτικοί φορείς. Το Συμβούλιο προτείνει μέτρα για την ισότητα των φύλων, εκπονεί μελέτες και έρευνες για τη ισότητα στην απασχόληση, παρέχει συμβουλές για τη νομοθεσία που αφορά την απασχόληση των γυναικών και την εφαρμογή του εργατικού δικαίου.

**Το Παρατηρητήριο για την Ισότητα (*OP*)** δημιουργήθηκε το 1995 από τον πρωθυπουργό και έχει συμβουλευτικό ρόλο συμβάλλοντας στην ανάπτυξη δημόσιων πολιτικών υπέρ της ισότητας των φύλων. Οι

αρμοδιότητές του τα τελευταία χρόνια έχουν διευρυνθεί και εκτός των άλλων το Παρατηρητήριο είναι υπεύθυνο για τον προσδιορισμό και την αξιολόγηση των ανισοτήτων στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική σφαίρα, την παραγωγή και διάχυση στοιχείων και δεδομένων για τις γυναίκες σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, την υποβολή προτάσεων και συστάσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

**Το Διυπουργικό Συμβούλιο για τα Δικαιώματα των Γυναικών** συστήθηκε το 1982 και ήταν το πρώτο βήμα για την ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές. Ωστόσο, λόγω του άτυπου χαρακτήρα του το Συμβούλιο δεν ήταν ιδιαίτερος αποτελεσματικό. Είναι χαρακτηριστικό ότι μετά τη σύστασή του συνεδρίασε για πρώτη φορά το 1991. Έτσι, παρά το γεγονός ότι εκπόνησε Πολυετές Σχέδιο Δράσης για τις Ίσες Ευκαιρίες, καταργήθηκε το 1998 κυρίως λόγω της διεύρυνσης των αρμοδιοτήτων της γραμματείας επαγγελματικής εκπαίδευσης η οποία περιέλαβε και θέματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση.

**Το Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης για τις Γυναίκες και την Οικογένεια (CNIDFF) και τα Κέντρα Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης για τις Γυναίκες και την Οικογένεια ή Κέντρα για τα Δικαιώματα των Γυναικών (CIDFF).** Τα Κέντρα για τα Δικαιώματα των Γυναικών (CIDFF) δημιουργήθηκαν το 1972 και τελούν υπό την επίβλεψη του Υπουργού Απασχόλησης και του Εθνικού Κέντρου Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης για την Γυναίκες και την Οικογένεια (CNIDFF). Το δίκτυο των Κέντρων υπάρχει σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Τα βασικά εργαλεία για την ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές εντοπίζονται σε εθνικό επίπεδο και είναι τα εξής:

- **Η κυβερνητική συνεργασία με στόχο τη δημιουργία μια πλατφόρμας συγκεκριμένων προτάσεων για την ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές (1999).** Οι δράσεις που προτάθηκαν αφορούσαν την εργασιακή ισότητα, την ισότητα και την διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και την προστασία και ενίσχυση των συγκεκριμένων δικαιωμάτων των γυναικών και ενσωματώθηκαν σε ένα πολυετές σχέδιο δράσης για τις ίσες ευκαιρίες. Υπεύθυνο για την υλοποίηση των παραπάνω δράσεων

είναι το Διυπουργικό Συμβούλιο για τα Δικαιώματα των Γυναικών. Επειδή ωστόσο το όργανο αυτό δεν είναι επίσημος φορέας της πολιτείας και επειδή τα μέλη του δεν συναντώνται σε τακτική βάση δεν έχει διασφαλιστεί η συνέχιση του εγχειρήματος, ούτε η παρακολούθηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων που προκύπτουν. Είναι προφανές ότι η δημιουργία συμβουλίων και επιτροπών αποτελεί απλώς το αρχικό βήμα και δεν αρκεί για να διασφαλιστεί η ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές.

- **Η νομοθεσία για την ισότητα των φύλων**<sup>17</sup>. Με τον νόμο *Roudy* (1983) άρχισαν να δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για επαγγελματική ισότητα στις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τον νόμο οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα θα πρέπει κάθε χρόνο να υποβάλλουν μια έκθεση για τις συνθήκες απασχόλησης και κατάρτισης των γυναικών που απασχολούν. Μέσω της συγκριτικής ανάλυσης των αναφορών που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις η πολιτεία θα μπορεί να σχηματίσει εικόνα και να διαμορφώσει άποψη για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον χώρο εργασίας. Εντούτοις, αρκετές επιχειρήσεις δεν υπέβαλαν σχετικές εκθέσεις, ενώ τα στοιχεία που υποβλήθηκαν σε αρκετές περιπτώσεις δεν ήταν συγκρίσιμα. Επίσης, δεν προβλέφθηκαν κυρώσεις σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που δεν συμμορφώνονται με τον νόμο. Έτσι η αποτελεσματικότητα του νόμου κρίθηκε ανεπαρκής και προτάθηκε η απλούστευση της προβλεπόμενης διαδικασίας και η επέκταση της σχετικής υποχρέωσης και στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα. Επίσης, με νόμο που ψηφίστηκε το 2001 (*Genisson law*) η εργασιακή ισότητα εισήχθη ως υποχρεωτική διάσταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο, καθώς και σε όλες τις διαπραγματευτικές διαδικασίες που αφορούν τις αμοιβές και τις ώρες εργασίας. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων διευκολύνεται και ενισχύεται από το Ανώτερο Συμβούλιο για την Εργασιακή Ισότητα. Αυτό που παραδόξως δεν προβλέπεται από τον νόμο όμως αποτελεί στην ουσία και την κύρια αιτία της αναποτελεσματικότητάς του: η

---

<sup>17</sup> Εδώ αναφέρονται μόνον συγκεκριμένα παραδείγματα νόμων που έχουν σχέση με την αγορά εργασίας και την απασχόληση.



υπογραφή σχετικών συλλογικών συμβάσεων οι οποίες θα περιέχουν όρους για την εργασιακή ισότητα δεν είναι υποχρεωτική.

- **Στατιστικά στοιχεία και δείκτες.** Αναγνωρίζοντας τη σημασία της ύπαρξης στατιστικών δεδομένων και ερευνών που αφορούν τα δύο φύλα η πολιτεία κυρίως μετά το 2000 δημιούργησε μια επιτροπή η οποία σε συνεργασία με το Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής και Οικονομικών Μελετών (*INSEE*) άρχισε να παράγει και επεξεργάζεται στατιστικά δεδομένα για τα δύο φύλα σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο και με βάση αυτά να διαμορφώνει προτάσεις πολιτικής. Επίσης, το Υπουργείο Εργασίας εκπόνησε στρατηγική για την εφαρμογή στατιστικών εργαλείων και δεικτών με βάση το φύλο στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση με στόχο την παρακολούθηση της θέσης των γυναικών και των αποτελεσμάτων των μέτρων και πολιτικών απασχόλησης.

Αυτό που κυρίως χαρακτηρίζει τις δημόσιες πολιτικές για την ισότητα των δύο φύλων στη Γαλλία είναι το γεγονός ότι η ένταξη της οπτικής του φύλου (*gender mainstreaming*) στις δημόσιες πολιτικές και στα συναφή πολιτειακά έγγραφα και ντοκουμέντα αναφέρεται είτε ως στόχος, είτε ως αρχή βάση της οποίας χαράσσονται και υλοποιούνται οι πολιτικές για την ισότητα. Ωστόσο παρά τις επίσημες δεσμεύσεις και αναφορές δεν υπάρχουν σημαντικά απτά δεδομένα ότι η προσέγγιση αυτή εφαρμόζεται στην πράξη<sup>18</sup>. Παρατηρείται δηλαδή σημαντική απόκλιση μεταξύ εξαγγελιών και πρακτικών σε ότι αφορά στην ένταξη της διάστασης της οπτικής του φύλου. Επίσης ο όρος *gender mainstreaming* δεν έχει σαφές και προσδιορισμένο περιεχόμενο τείνοντας συχνά να χρησιμοποιείται για να καλύψει σχεδόν τα πάντα: μέτρα θετικών δράσεων, οριζόντια εθνικά σχέδια, νομοθεσία για ίση μεταχείριση, κλπ. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί οι πρωτοβουλίες για την ένταξη της διάστασης του φύλου συχνά είναι κατακερματισμένες και περιορίζονται σε πολύ συγκεκριμένα και ασύνδετα μεταξύ τους πεδία παρέμβασης.

---

<sup>18</sup> Σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος *Equarol – Gender sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact* (ο.π) στην ίδια κατηγορία ως προς αυτή τη διάσταση ανήκουν και η Ελλάδα, η Λιθουανία, η Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο.



Από άποψη τυπολόγησης η Γαλλία (όπως και το Βέλγιο και κάποιες περιοχές της Ισπανίας όπως η Ανδαλουσία) ανήκουν στο οριζόντιο μοντέλο ένταξης της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές (*transversal model*<sup>19</sup>). Οι χώρες αυτές έχουν μια κοινή παράδοση σε ότι αφορά τις πολιτικές ισότητας η οποία κυριαρχείται από τις θετικές δράσεις. Επίσης, σύμφωνα με το μοντέλο αυτό στα προγράμματα ή σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων συμμετέχουν διαφορετικοί πολιτειακοί φορείς ή υπουργεία, που μετά από διακυβερνητική συναίνεση συντονίζονται και αναλαμβάνουν την χάραξη και υλοποίηση συγκεκριμένων στόχων για την ισότητα των φύλων. Οι στόχοι αυτοί ποικίλουν σημαντικά περιλαμβάνοντας γενικές δεσμεύσεις για την ένταξη της οπτικής του φύλου στην πολιτική ενός τμήματος ή ενός υπουργείου, αλλά και συγκεκριμένα μέτρα που στοχεύουν για παράδειγμα στην διαμόρφωση των συνθηκών και προϋποθέσεων που απαιτούνται προκειμένου η οπτική του φύλου να εφαρμοστεί στην πράξη (παραγωγή δεικτών, παραγωγή εργαλείων αξιολόγησης, κλπ). Συνοψίζοντας θα λέγαμε ότι τα κυριότερα χαρακτηριστικά αυτού του μοντέλου είναι:

- ο συνδυασμός θετικών δράσεων και μέτρων με μέτρα που αφορούν την ένταξη της οπτικής του φύλου όπου κυρίαρχο ρόλο παίζουν – και σε επίπεδο ποσότητας και σε επίπεδο ποιότητας – οι θετικές δράσεις
- η πλειοψηφία των δράσεων και μέτρων είναι στοχευμένα στις γυναίκες
- οι διαφορές και τα όρια μεταξύ δράσεων για την ένταξη της οπτικής του φύλου και θετικών δράσεων είναι ασαφή και δυσδιάκριτα
- οι πολιτικές που υιοθετούνται συχνά στοχεύουν στη δημιουργία των κατάλληλων προϋποθέσεων για την ένταξη της οπτικής του φύλου και υπό αυτήν την έννοια μπορούν να θεωρηθούν ως προκαταρκτικά βήματα για την πλήρη εφαρμογή της προσέγγισης του *gender mainstreaming*

---

<sup>19</sup> Equapol – Gender sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact (ο.π).

1.2. **Η αγορά εργασίας, η απασχόληση των γυναικών και η ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές απασχόλησης**

Μετά το τέλος του 2001 η οικονομία της Γαλλίας άρχισε να διέρχεται κρίση με αποτέλεσμα το 2003 να χαθούν 100.000 θέσεις εργασίας (κυρίως στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες). Το ποσοστό ανεργίας τον Ιούνιο του 2003 ήταν 9,5%, ενώ εκείνοι που κυρίως πλήττονταν από την ανεργία ήταν οι λιγότερο ειδικευμένοι άνδρες και οι νέοι. Παρά ταύτα, και σε σύγκριση με το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής τους στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό (45,9% στο τέλος του 2002) **οι γυναίκες συνεχίζουν να αποτελούν το 47,5% των ανέργων και το 48,8% των μακροχρόνια ανέργων. Η απασχόληση των γυναικών** ωστόσο, σημείωσε πραγματική πρόοδο και **αυξήθηκε από 53,8% το 1998 σε 56,7% το 2002**. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών δηλαδή είναι λίγο πιο κάτω από τον Ευρωπαϊκό στόχο για το 2005 (57%) και αρκετά πιο κάτω από τον στόχο για το 2010 (60%).

Στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) του 2003 καθορίζονται 3 βασικές προτεραιότητες<sup>20</sup> για την περίοδο 2003 – 2006: 1) **η βελτίωση της δυναμικής της αγοράς εργασίας και η δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης μέσω της μείωσης των κοινωνικών εισφορών για το κόστος εργασίας** με στόχο να προωθηθεί η πρόσβαση στην απασχόληση και η παραμονή των αποκλεισμένων στην αγορά εργασίας— **δηλαδή των νέων, των ανειδίκευτων γυναικών, όσων είναι άνω των 50 ετών, των μεταναστών και όσων λαμβάνουν ελάχιστα επιδόματα**, 2) **η προώθηση την εργασίας και η μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας** και 3) η εφαρμογή αποτελεσματικότερων μέτρων στήριξης του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της **προώθησης της δια βίου μάθησης και της ανάπτυξης των δεξιοτήτων**.

Για κάθε στρατηγική πολιτική που υιοθετείται στη Γαλλία λαμβάνεται σοβαρά υπόψη η ισότητα των φύλων, ενώ η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές συμπυκνώνει καθολικότερες προοπτικές για την ανάπτυξη της απασχόλησης, δηλαδή πλήρη και ποιοτική απασχόληση για

---

<sup>20</sup> Οι στόχοι του ΕΣΔΑ είναι: πλήρης απασχόληση, βελτίωση της ποιότητας και παραγωγικότητας στην εργασία, ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης.

όλους και όλες<sup>21</sup>. Συγκεκριμένα, οι στόχοι που τίθενται στο ΕΣΔΑ είναι **να αυξηθεί η απασχόληση των γυναικών κατά 3% μέχρι το 2006**, ώστε να προσεγγίσει τον στόχο του 60%, **να μειωθεί η μακροχρόνια ανεργία των γυναικών κατά 5%** και **να μειωθεί το χάσμα στις αμοιβές ανδρών και γυναικών κατά το ένα τρίτο μέχρι το 2010**. Επίσης άλλοι στόχοι των νέων πολιτικών είναι η **βελτίωση των προσόντων και δεξιοτήτων των γυναικών**, στους τομείς όπου υποεκπροσωπούνται, η **οικονομική ενίσχυση των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας** και η **παροχή βοήθηματος στέγασης στις γυναίκες που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού**. Οι πολιτικές που υιοθετούνται για να επιτευχθούν οι παραπάνω στόχοι είναι η **κατάρτιση εθνικής χάρτας για την ισότητα**, η **ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας** και την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, **ώστε το σύνολο των διακλαδικών συλλογικών συμφωνιών να περιέχει συγκεκριμένους όρους και ρυθμίσεις για την ισότητα στις αμοιβές και η αύξηση του αριθμού των γυναικών στα τεχνολογικές και επαγγελματικές σχολές κατά 10%**. Θα πρέπει να σημειωθεί πως, παρά το γεγονός ότι μέτρα για τη μείωση του χάσματος των αμοιβών έχουν προταθεί εδώ και πολλά χρόνια, το χάσμα παραμένει σταθερό στο 25%. **Για πρώτη φορά ωστόσο στο ΕΣΔΑ του 2003 περιλαμβάνεται ποσοτικός στόχος** (μείωση του χάσματος αμοιβών κατά το ένα τρίτο μέχρι το 2010). Τα μέτρα που προτείνονται όμως για την επίτευξη αυτού του στόχου – ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την επαγγελματική ισότητα χωρίς την ενσωμάτωση συγκεκριμένου ποσοτικού στόχου στις συλλογικές συμφωνίες – δεν αναμένεται να είναι αποτελεσματικά.

Σε ό,τι αφορά στα **ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους ανέργους και ανενεργούς** τα αποτελέσματα για τις γυναίκες (παρά τις σχετικές αναφορές στο ΕΣΔΑ) φαίνεται να μην είναι ενθαρρυντικά – π.χ. στα συμβόλαια για την αναβάθμιση των προσόντων η συμμετοχή των γυναικών φτάνει στο 46% και στα συστήματα πρακτικής άσκησης ή μαθητείας στο 27%. Αντίθετα τα μέτρα απασχόλησης που αφορούν στο δημόσιο τομέα, όπου

---

<sup>21</sup> Assessment of the National Action Plans for Employment from a Gender Perspective, France, 2003. EGGE – EC's Expert Group on Gender and Employment, European Commission 2003.

γενικά το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι πολύ υψηλότερο, αποδίδουν πολύ περισσότερο: περίπου 60% των ανέργων γυναικών προωθείται στην απασχόληση.

Ωστόσο, ενώ μέσω του ΕΣΔΑ ενδυναμώθηκε αρκετά η εξατομικευμένη προσέγγιση σε σχέση με τους ανέργους, δεν έγινε αντιληπτό ότι οι γυναίκες δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα, με αποτέλεσμα να συγκεντρώνονται σε ενεργητικά μέτρα απασχόλησης τα οποία δεν προωθούν άμεσα την ένταξη στην αγορά εργασίας<sup>22</sup>.

**Σε ότι αφορά στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής** οι στόχοι του ΕΣΔΑ είναι η αύξηση των δομών φροντίδας παιδιών, ώστε έως το 2010 να καλυφθεί το 33% του συνόλου των παιδιών (ποσοστό σχετικά χαμηλό σε σύγκριση με το υπάρχον ποσοστό κάλυψης), η επέκταση του επιδόματος για γονείς που παραμένουν στο σπίτι (*APE*) κατά 6 μήνες για όσους γονείς αποκτούν το πρώτο τους παιδί<sup>23</sup> και μειώσεις φόρου για τους εργοδότες που παρέχουν προγράμματα φιλικά προς την οικογένεια.

**Σε ότι αφορά στις πολιτικές που διασφαλίζουν ότι η εργασία είναι οικονομικά συμφέρουσα** (*make work pay policies*) η κατά 10% αύξηση του φόρου ή μόνους απασχόλησης (*PPE*) για τους μερικά απασχολούμενους (η πλειοψηφία των οποίων είναι γυναίκες) έμμεσα ευνοεί μεν τις γυναίκες αλλά έχει και αντιφατικά αποτελέσματα. Συγκεκριμένα το *PPE*, το οποίο χορηγείται στους πολύ χαμηλά αμειβόμενους για να τους ενθαρρύνει να επιλέξουν την εργασία και όχι το *RMI* (την εισοδηματική ενίσχυση για ενσωμάτωση), μπορεί να λειτουργήσει ως παγίδα για τους εργαζόμενους, αποτελώντας κίνητρο για μερική κυρίως απασχόληση και όχι για πλήρη.

Μια νέα θετική εξέλιξη είναι η **νέα διακλαδική συμφωνία για την επαγγελματική κατάρτιση** στην οποία έχει συμπεριληφθεί η διάσταση της ισότητας των φύλων. Η εξέλιξη αυτή είναι σημαντική διότι σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΣΔΑ, ενώ οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο της ζωής

---

<sup>22</sup> Gender Mainstreaming and the European Employment Strategy and Social Inclusion Process, σελ 68-84. EU expert group on gender and employment, Equal Opportunities Unit, European Commission, February, 2004

<sup>23</sup> Εξαιτίας του χαμηλού επιπέδου του συγκεκριμένου επιδόματος, το 98% του *APE* λαμβάνεται από μητέρες, ενώ η κριτική από τη σκοπιά του φύλου για το συγκεκριμένο επίδομα είναι πως τείνει να μειώσει την ενσωμάτωση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

τους στις σπουδές απ' ότι οι άνδρες, υποεκπροσωπούνται στην επαγγελματική κατάρτιση, επομένως απαιτείται άμεσα η λήψη μέτρων για την άρση αυτής της ανισότητας.

Τέλος, όπως ήδη αναφέρθηκε, ιδιαίτερη σημασία έχει ο **αναβαθμισμένος ρόλος των κοινωνικών εταίρων** στο σχεδιασμό του ΕΣΔΑ, καθώς και η θεσμική δυνατότητα που έχουν οι κοινωνικοί εταίροι για ανάληψη πρωτοβουλιών, συμμετοχή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και σύναψη διακλαδικών συμφωνιών για την προώθηση της ισότητας στην απασχόληση, ιδιαίτερος μετά τον σχετικό νόμο του 2001 με τον οποίο προβλέπεται η σύναψη συμφωνιών για την ισότητα των φύλων.

**Από την άλλη, μια σειρά σημαντικά θέματα δεν θίγονται ή έχουν εγκαταλειφθεί παρά το γεγονός ότι υπήρχαν σε προηγούμενα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση.** Για παράδειγμα, δε γίνεται καμία αναφορά στις προσπάθειες για την κινητοποίηση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και των υπουργείων για την προώθηση της ισότητας στην απασχόληση, έχει εγκαταλειφθεί η παρακολούθηση των διυπουργικών συμφωνιών για την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών στη βασική εκπαίδευση και η δημιουργία επιθεώρησης ισότητας για κάθε εκπαιδευτική διοικητική περιοχή. Επίσης, εκτός ΕΣΔΑ έχουν παραμείνει τα ειδικά μέτρα για την απασχόληση, όπως η αναβάθμιση των προσόντων των γυναικών μέσω της κατάρτισης για δεξιότητες που απαιτούνται σε κλάδους όπου υπάρχουν θέσεις απασχόλησης και όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, ο στόχος για κατάρτιση 5.000 γυναικών ετησίως, το πρόγραμμα *ARAF* (που συγχρηματοδοτήθηκε από το ΕΚΤ) και αφορά στη στήριξη γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας ή εντάσσονται σε προγράμματα κατάρτισης, παρέχοντάς τους οικονομική βοήθεια σε συνδυασμό με καταβολή πληρωμής για έξοδα που αφορούν τη φροντίδα παιδιών για έξι μήνες. Τέλος, παρά το γεγονός ότι 30% των νέων επιχειρήσεων έχει δημιουργηθεί από γυναίκες, το ΕΣΔΑ δεν περιέχει ιδιαίτερη μνεία στην επιχειρηματικότητα των γυναικών ούτε αναφέρει ιδιαίτερα μέτρα για τη στήριξή της.

## 2. ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

### 2.1. *Εθνικό πλαίσιο πολιτικής για την ισότητα των φύλων*

Η παράδοση των πολιτικών ισότητας των δύο φύλων στο Ηνωμένο Βασίλειο χαρακτηρίζεται κυρίως από την επικέντρωσή τους στις γυναίκες ως μειονεκτούσα κοινωνική ομάδα και γι' αυτό η παράδοση αυτή οδήγησε στην παραγωγή πολιτικών που ασχολούνται με τη θέση των γυναικών μέσα σε συγκεκριμένες δομές (π.χ. την αγορά εργασίας) και όχι με την αντιμετώπιση του τρόπου με τον οποίο αυτές οι κοινωνικές δομές διαμορφώθηκαν με βάση τις έμφυλες διακρίσεις. Το πλαίσιο αυτό δεν είναι ιδανικό για την ανάδυση και πολύ περισσότερο την αγκύρωση την ένταξης της οπτικής του φύλου<sup>24</sup>.

Σε κεντρικό πολιτειακό επίπεδο οι φορείς που είναι υπεύθυνοι για τις πολιτικές ισότητας είναι: η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών (EOC), η Μονάδα Γυναικών και Ισότητας (WEU), η Υπουργική Υποεπιτροπή για την Ισότητα και η Εθνική Επιτροπή Γυναικών (WNC). Επίσης, σε «περιφερειακό» επίπεδο υπάρχουν Κοινοβουλευτικές Επιτροπές στις Περιφερειακές Κυβερνήσεις/Αποκεντρωμένες Κεντρικές Διοικήσεις (Κοινοβούλιο Σκωτίας, Κοινοβούλιο Ουαλίας)<sup>25</sup>.

**Η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών (EOC)** είναι η βασική αρχή που είναι υπεύθυνη για ανάπτυξη και εφαρμογή νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων στην Βρετανία. Δημιουργήθηκε το 1975, καλύπτει την Αγγλία, τη Σκωτία και την Ουαλία και συνεργάζεται με την Επιτροπή Ισότητας για τη Βόρεια Ιρλανδία<sup>26</sup>. Η Επιτροπή είναι ανεξάρτητος φορέας που εργάζεται ανεξάρτητα από την κυβέρνηση και λογοδοτεί απευθείας στον Υπουργό Γυναικών και Ισότητας ενώ χρηματοδοτείται από την Μονάδα Γυναικών και Ισότητας. Μία από τις βασικές προτεραιότητες της Επιτροπής στο

---

<sup>24</sup> M. Daly & S. Clavero, United Kingdom: State of the Art Report. *Equapol: Gender sensitive and women friendly public policies: A comparative analysis of their progress and impact*, February 2003.

<sup>25</sup> Θα πρέπει να σημειωθεί ότι μετά τη μεταβίβαση αρμοδιοτήτων το 1999 οι κεντρικές κυβερνήσεις της Σκωτίας, της Ουαλίας και της Βόρειας Ιρλανδίας προώθησαν την ένταξη της οπτικής του φύλου σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από την κεντρική Αγγλική κυβέρνηση. Ιδιαίτερως η Βόρεια Ιρλανδία, η οποία έχει υιοθετήσει μια εμφατική νομοθετική προσέγγιση καθώς και μια γενικευμένη ερμηνεία της έννοιας της ισότητας, θεωρείται παραδειγματικό μοντέλο.

<sup>26</sup> Η Επιτροπή Ισότητας για τη Βόρεια Ιρλανδία δημιουργήθηκε το 1998 και αντιπροσωπεύει τέσσερις διαφορετικούς φορείς ισότητας: την Επιτροπή για την Φυλετική Ισότητα για τη Β. Ιρλανδίας, την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών για τη Β. Ιρλανδία, την Επιτροπή Δίκαιης Απασχόλησης και το Συμβούλιο Αναπήρων Β. Ιρλανδίας.



Συλλογικό Σχέδιο για το 2001-2002 και το 2003-2004 είναι η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης. Η νέα αυτή έμφαση αποτελεί σημαντική εξέλιξη εκτός των άλλων, διότι προϋποθέτει τον εκ νέου προσδιορισμό της έννοιας της ισότητας των φύλων: το ζήτημα τώρα μετατίθεται από την ισότητα ως προστασία από διακρίσεις στην ισότητα ως θετικό δικαίωμα. Το σοβαρότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει η Επιτροπή είναι ο εξαιρετικά χαμηλός της προϋπολογισμός που εντέλει είναι η αιτία της μικρής προόδου που έχει συντελεστεί στα ζητήματα που απασχολούν τις γυναίκες με την επίλυση των οποίων είναι επιφορτισμένη η Επιτροπή.

**Η Μονάδα Γυναικών και Ισότητας (WEU)**, που στο παρελθόν ονομαζόταν Μονάδα Γυναικών, δημιουργήθηκε το 1997 με στόχο το συντονισμό των εργασιών των διαφόρων υπουργείων και φορέων προκειμένου να προωθηθούν τα ζητήματα που αφορούν τις γυναίκες στο σύνολο της δημόσιας διοίκησης. Μετά το 2001 το τμήμα ισότητας της Μονάδας διευρύνθηκε ώστε εκτός από το φύλο να συμπεριλάβει και θέματα που σχετίζονται με την ηλικία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και τη θρησκεία. Παρόμοιοι φορείς δημιουργήθηκαν στη Σκωτία, την Ουαλία και την Βόρεια Ιρλανδία. Η Μονάδα εκπονεί το δικό της πρόγραμμα γι' αυτό είναι σημαντικό να υπάρχει συνάφεια μεταξύ του προγράμματος της κυβέρνησης και της Μονάδας διότι σε διαφορετική περίπτωση παρουσιάζονται εντάσεις και κρίσεις. Για παράδειγμα η ένταση που προέκυψε επειδή η κυβέρνηση προέκρινε την προώθηση πολιτικών φιλικών στην οικογένεια, ενώ η Μονάδα τασσόταν υπέρ πολιτικών φιλικών στις γυναίκες οδήγησε στον περιορισμό των αρμοδιοτήτων της Μονάδας. Παρά τα προβλήματα ωστόσο, θα πρέπει να τονιστεί ότι μετά το 2001 αυξήθηκαν οι αρμοδιότητες της Μονάδας, γεγονός που αποτελεί ένδειξη ότι η δέσμευση της κυβέρνησης για την προώθηση των θεμάτων ισότητας των φύλων παραμένει σταθερή.

**Η Υπουργική Υποεπιτροπή για την Ισότητα** δημιουργήθηκε το 2001 και αντικατέστησε την Υποεπιτροπή του Υπουργικού Συμβουλίου για τις Γυναίκες. Στην Υποεπιτροπή συμμετέχει το σύνολο σχεδόν των υπουργών ενώ πρόεδρός της είναι ο/η εκάστοτε Υπουργός Γυναικών και Ισότητας. Αρμοδιότητα της Υποεπιτροπής είναι να εκπονεί την κυβερνητική πολιτική



για την ισότητα και να εποπτεύει την υλοποίησή της, ενώ τα μέλη της λειτουργούν ως εστιακά σημεία για ζητήματα ισότητας που άπτονται των υπουργείων τους.

**Η Εθνική Επιτροπή Γυναικών (WNC)** δημιουργήθηκε το 1969 ως επίσημος, ανεξάρτητος συμβουλευτικός φορέας που λειτουργεί ως ενδιάμεσος μεταξύ κυβέρνησης και μη κυβερνητικών οργανώσεων. Μετά το Συνέδριο Γυναικών στο Πεκίνο (1995) η Επιτροπή απέκτησε στάτους συμβούλου-εμπειρογνώμονα στο πλαίσιο του ΟΗΕ. Το 1996 σε συνεργασία με την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας και με οργανώσεις που εκπροσωπούν εκατομμύρια γυναίκες στο ΗΒ η Επιτροπή εκπόνησε την Εθνική Ατζέντα Δράσης για την Ισότητα.

**Οι Κοινοβουλευτικές Επιτροπές στις Περιφερειακές Κυβερνήσεις ή Αποκεντρωμένες Κεντρικές Διοικήσεις.** Ενώ στο κοινοβούλιο του *Westminster* δεν υπάρχει επιτροπή για τις γυναίκες ή τα θέματα ισότητας – πράγμα το οποίο έχει επικριθεί δριμύτητα από το Εθνικό Συμβούλιο Γυναικών – στα νεοϊδρυθέντα κοινοβούλια λειτουργούν σχετικές επιτροπές (Κοινοβούλιο Σκωτίας<sup>27</sup>, Κοινοβούλιο Ουαλίας) οι οποίες είναι επιφορτισμένες με την παρακολούθηση και υποβολή σχετικών εκθέσεων για θέματα που αφορούν τις ίσες ευκαιρίες καθώς και με την τήρησή τους στο πλαίσιο του κοινοβουλίου. Επίσης στη Σκωτία η επιτροπή εξετάζει τις επιπτώσεις όλων των θεσμικών προτάσεων και σημαντικών θεσμικών πρωτοβουλιών πριν την ψήφισή τους ως νόμων.

### **Μέθοδοι και διαδικασίες για την ένταξη της οπτικής του φύλου**

Το βασικό εργαλείο αποτίμησης των πολιτικών από την σκοπιά του φύλου στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι η **Αξιολόγηση των Πολιτικών με βάση την Ίση Μεταχείριση – PAET** (*Policy Appraisal for Equal Treatment*) που ως κατευθύνσεις/οδηγίες χρονολογούνται από 1992. Οι νέες κατευθύνσεις που τέθηκαν σε ισχύ το 1998 αφορούν την ισότιμη μεταχείριση σε συνάφεια με τη φυλή, το φύλο και την αναπηρία. Στόχος

---

<sup>27</sup> Συγκεκριμένα στη Σκωτία από το 2003 έχει ιδρυθεί η Συνέλευση Γυναικών Σκωτίας σε συνεργασία με τις γυναικείες οργανώσεις. Η Συνέλευση είναι ένας ανεξάρτητος φορέας που λειτουργεί ως μηχανισμός που διευκολύνει τη συνεργασία των γυναικείων οργανώσεων της Σκωτίας με όσους σχεδιάζουν πολιτικές (κοινοβούλιο, ανώτατα διοικητικά όργανα, κλπ). Στη Συνέλευση, η οποία χρηματοδοτείται από την Τοπική Κυβέρνηση της Σκωτίας, συμμετέχουν με εκπροσώπους τους 18 γυναικείες οργανώσεις.

τους είναι να διασφαλίσουν ότι όσοι σχεδιάζουν και υλοποιούν πολιτικές μπορούν να προσδιορίσουν κατά πόσον μια ομάδα στόχος υφίσταται διακρίσεις από μια συγκεκριμένη πολιτική, να εξετάσουν κατά πόσον οποιαδήποτε διαφοροποιητική επίπτωση είναι νομικά αποδεκτή και να προτείνουν σχετικές τροποποιήσεις. Οι οδηγίες αυτές εφαρμόζονται στην ανάπτυξη και εφαρμογή όλων των κυβερνητικών προγραμμάτων, πολιτικών και υπηρεσιών. Η βασική κριτική που ασκείται στο *PAET* είναι ότι αυτό που ουσιαστικά διασφαλίζει είναι ότι οι πολιτικές δεν είναι παράνομες ή παράτυπες, ενώ όταν έχουν αρνητική επίδραση στις ομάδες στόχους είναι δυνατόν η τελευταία να αιτιολογηθεί ως συμβατή με τους στόχους μιας πολιτικής. Επίσης, το *PAET* δεν αποτελεί εργαλείο αξιολόγησης που χρησιμοποιείται κατά τη διαμόρφωση ή χάραξη μιας πολιτικής. Επιπλέον, παρά το γεγονός ότι όλα τα υπουργεία και οι δημόσιοι φορείς υποχρεούνται να παρακολουθούν και να αξιολογούν τις προτάσεις τους και να υποβάλλουν εκθέσεις προόδου, η απόφαση για τον τρόπο εφαρμογής και παρακολούθησής τους αποτελεί υπόθεση των επιμέρους διευθύνσεων ή υπουργείων και όχι ζήτημα κεντρικού σχεδιασμού. Τέλος, επειδή οι οδηγίες καλύπτουν εκτός από το φύλο την φυλή και την αναπηρία δεν υπάρχει εξειδικευμένη αναφορά στα θέματα ισότητας των φύλων που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη.

**Το Πλαίσιο Αξιολόγησης των Έμφυλων Επιπτώσεων** (*Gender impact assessment framework*) είναι ένα νέο εργαλείο που σχεδιάστηκε από τη Μονάδα Γυναικών και Ισότητας, είναι προσανατολισμένο αποκλειστικά σε θέματα φύλου και υιοθετεί μια πιο προληπτική προσέγγιση απ' ότι το *PAET*. Μια σημαντική καινοτομία του νέου αυτού πλαισίου είναι ότι επικεντρώνεται όχι μόνο στις ισχύουσες πολιτικές, αλλά εισάγει την αξιολόγηση των έμφυλων επιπτώσεων ήδη από τα πολύ αρχικά στάδια της διαδικασίας διαμόρφωσης και χάραξης πολιτικών.

**Ανάπτυξη στατιστικών στοιχείων με βάση το φύλο.** Θα πρέπει να σημειωθεί η σύσταση του *Gender Statistics User Group* (1998) με τη συμβολή του Γραφείου Εθνικής Στατιστικής, της Μονάδας Γυναικών και Ισότητας και της Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών. Στόχος της ομάδας αυτής είναι να βελτιώσει την παραγωγή των στατιστικών δεδομένων, να συμβάλλει στην κατανόηση των έμφυλων διαφορών και ανισοτήτων στο

Ηνωμένο Βασίλειο καθώς και στην ανάπτυξη και αξιολόγηση των πολιτικών που αφορούν τις έμφυλες διαφορές και ανισότητες.

Από άποψη τυπολόγησης το Ηνωμένο Βασίλειο έχει υιοθετήσει ένα συνολικό ή γενικό μοντέλο ισότητας (*generic model*<sup>28</sup>) που είναι προσανατολισμένο στην ένταξη της ισότητας (ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, κλπ) στις δημόσιες πολιτικές και όχι τόσο στην ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές. Αυτό από την άλλη δεν σημαίνει – όπως αποδεικνύεται και από όσα προαναφέρονται – ότι στο πλαίσιο του συγκεκριμένου μοντέλου δεν αναπτύσσονται πολιτικές και πρακτικές που αφορούν το φύλο. Ωστόσο, αυτό που θα πρέπει να τονιστεί είναι ότι οι πρακτικές αυτές εισάγονται ως τμήμα μια ευρύτερης προσέγγισης της ισότητας και συνίστανται κυρίως στην ένταξη της διάστασης της ισότητας σε όλους τους δημόσιους θεσμούς και τις δραστηριότητες στις οποίες περιλαμβάνεται η χάραξη και διαμόρφωση πολιτικών, η υλοποίηση ενεργειών και δράσεων, η παρακολούθηση και αξιολόγηση, η παροχή υπηρεσιών, κ.ο.κ. Οι πρακτικές αυτές άλλοτε είναι εξελίξεις που έχουν προκύψει μέσω της ψήφισης σχετικών νόμων για την ισότητα, και άλλοτε αποτέλεσμα ευρύτερης δέσμευσης και κοινωνικής συναίνεσης προκειμένου η ισότητα να τεθεί στο επίκεντρο της πολιτικής. Επίσης, το μοντέλο αυτό σηματοδοτεί τη μετακίνηση από τις παραδοσιακές προσεγγίσεις ενάντια στις διακρίσεις, η αποτελεσματικότητα των οποίων εξαρτιόταν σημαντικά από τις αποφάσεις των δικαστηρίων, σε μια πιο ενεργητική προσέγγιση για την ισότητα. Η κριτική που ασκείται στο μοντέλο αυτό είναι ότι υπάρχει κίνδυνος η διάσταση του φύλου να διαχυθεί ή να γίνει λιγότερο ορατή στο πλαίσιο της συνολικής ισότητας ως μια διάσταση μεταξύ πολλών άλλων.

---

<sup>28</sup> Deliverable 5: Comparative Analysis of Findings. Sara Clavero, Mary Daly and Mary Braithwaite. "Equapol – Gender sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact." Project Coordinator: KEKMOKOP, Panteion University, Athens. A 5<sup>th</sup> Framework Programme Research Project funded by the European Commission. August 31, 2004

## 2.2. **Η αγορά εργασίας η απασχόληση των γυναικών και η ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές απασχόλησης<sup>29</sup>**

Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει υπερβεί ήδη το στόχο της Λισσαβόνας, ως προς **το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, το οποίο είναι περίπου 66%**<sup>30</sup>. Η διαφορά του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι 16%, η διαφορά αυτή ωστόσο μεγαλώνει (18%) όταν υπολογισθεί σε θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Για την περίοδο 1998-2002 παρατηρήθηκε **μείωση της διαφοράς στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών με τάση η ανεργία των γυναικών να μειώνεται**. Μεταξύ των μακροχρόνια ανέργων οι γυναίκες έχουν χαμηλότερη συμμετοχή από εκείνη των ανδρών. Επίσης αυτό που παρατηρείται είναι ότι η μισθολογική ανισότητα παραμένει στάσιμη για την ίδια περίοδο.

Το 2000 ο κίνδυνος φτώχειας ήταν κατά 2 μονάδες μεγαλύτερος για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες, στις μεγάλες ηλικίες ωστόσο η διαφορά αυτή πολλαπλασιάζεται (14 μονάδες).

Ως προς τους παράγοντες που επηρεάζουν την κατά φύλο συμμετοχή στην απασχόληση, φαίνεται ότι η επίδραση της γονεϊκότητας στην απασχόληση είναι μεγαλύτερη για τις γυναίκες, απ' ότι για τους άνδρες. Οι γυναίκες με παιδί 0-6 ετών ηλικίας 20-50 ετών απασχολούνται κατά 8% λιγότερο από ότι οι άνδρες της ίδιας ομάδας.

Γενικά **δύο είναι οι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας: η έλλειψη αποτελεσματικών μέτρων υποστήριξης της μητρότητας και της συμφιλίωσης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, και τα χαμηλά επίπεδα ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου των γυναικών, ιδιαιτέρως μεταξύ των μερικώς απασχολούμενων**. Διακοπές στην επαγγελματική πορεία (*career breaks*) έχουν ως συνέπεια αφενός τη χαμηλή παραγωγικότητα των γυναικών και αφετέρου τις

---

<sup>29</sup> Assessment of the National Action Plans for Employment from a Gender Perspective. – The United Kingdom, 2003 . EGGE – EC's Expert Group on Gender and Employment, European Commission, 2003.

<sup>30</sup> Reconciliation of work and private life: a comparative review of 30 European countries – Final Report June 2005.

χαμηλές αμοιβές τους, μεταξύ των άλλων και επειδή οι γυναίκες λόγω της ασυνεχούς επαγγελματικής διαδρομής τους παγιδεύονται σε θέσεις εργασίας για τις οποίες δεν απαιτούνται υψηλές δεξιότητες και οι οποίες ως εκ τούτου είναι χαμηλά αμειβόμενες. Επιστρέφοντας μετά τη δημιουργία οικογένειας στην αγορά εργασίας καταλαμβάνουν θέσεις χαμηλότερες από τις δεξιότητες και το επαγγελματικό κεφάλαιο που είχαν συσσωρεύσει μέσω της προηγούμενης απασχόλησής τους, βιώνοντας κατά κανόνα μια καθοδική επαγγελματική κινητικότητα. Το γεγονός αυτό σημαίνει σπατάλη πόρων για τις ίδιες με άμεσο αντίκτυπο στις αποδοχές τους, απώλεια των εργοδοτών σε δεξιότητες και της οικονομίας στο σύνολό της σε παραγωγικότητα ανθρώπινου και εργατικού δυναμικού<sup>31</sup>.

Η συμμετοχή σε εκπαίδευση ή κατάρτιση για αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών τους προσόντων και δεξιοτήτων βρίσκει εμπόδιο στα υψηλά δίδακτρα και ένα θετικό μέτρο στην κατεύθυνση αυτή θα ήταν η μεγαλύτερη προσφορά δράσεων κατάρτισης με μείωση του αντίστοιχου κόστους. Καλύτερες αμοιβές και ευελιξία απασχόλησης, καλύτερες και πιο προσιτές υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και εξαρτημένων μελών, είναι τα βασικά προβλήματα που αν επιλυθούν μπορεί να προσφέρουν περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας για τις γυναίκες<sup>32</sup>.

### **3. ΙΡΛΑΝΔΙΑ**

#### ***3.1. Εθνικό πλαίσιο πολιτικής για την ισότητα των φύλων***

Η διαδρομή των πολιτικών ισότητας στην Ιρλανδία χωρίζεται σε δύο διακριτές και σχετικά διαφορετικές μεταξύ τους περιόδους. Η πρώτη περίοδος ξεκινά στις αρχές της δεκαετίας του 1970 και λίγο ως πολύ συμπίπτει με την ένταξη της χώρας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (1973). Χαρακτηριστικό της περιόδου αυτής είναι η εισαγωγή νομοθεσίας για την ίση αμοιβή και την ισότιμη μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας που προέκυψε κυρίως ως ανάγκη να συμμορφωθεί η χώρα με τις οδηγίες της ΕΚ. Την περίοδο αυτή οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων ήταν συνώνυμες με τις πολιτικές κατά των διακρίσεων (Νόμος κατά των

---

<sup>31</sup> S. Wolby and W. Olsen. "The impact of women's position in the labour market on pay and implications for UK productivity" Report to Women and Equality Unit, DTI, 2002

<sup>32</sup> Ό.π.

διακρίσεων, 1974, Νόμος για την Ισότητα στην Απασχόληση, 1977), ενώ η ισότητα δεν ήταν θέμα ισότιμων αποτελεσμάτων, ούτε απαιτούσε στρατηγικές θετικών δράσεων. Την ίδια εποχή σημαντικό ρόλο, εκτός από την ένταξη της χώρας στην ΕΚ έπαιξε και η ανάδυση του κινήματος για την απελευθέρωση των γυναικών, καθώς και η δημιουργία το 1970 της Εθνικής Επιτροπής για την Κατάσταση των Γυναικών (*National Commission on the Status of Women*).

Η δεύτερη περίοδος ξεκινά τη δεκαετία του 1990 και χαρακτηρίζεται από ένα νέο παράδειγμα ισότητας και σημαντικές μετατοπίσεις στον τρόπο κατανόησης της ισότητας των φύλων που αντανακλώνται σε νομοθετικές μεταρρυθμίσεις και στη σύσταση ενός νέου φορέα. Όπως συνέβη και τις προηγούμενες δεκαετίες, εκτός από τις διεθνείς εξελίξεις (π.χ. Πλατφόρμα Δράσης του ΟΗΕ που συμφωνήθηκε στο Πεκίνο το 1995) υπήρξαν και καταλυτικές εθνικές εξελίξεις (π.χ. οι αλλαγές που προτάθηκαν στην ατζέντα της ισότητας από την Δεύτερη Επιτροπή για την Κατάσταση των Γυναικών) και κυρίως υψηλού επιπέδου και ευρεία συναίνεση, γνωστή και ως **κοινωνική συνεργασία για εθνικό σχεδιασμό για θέματα ισότητας**. Την ίδια περίοδο η ισότητα κατανοείται πλέον ως ισοτιμία ως προς τα αποτελέσματα και τις επιπτώσεις των πολιτικών, όπως αναφέρει η έκθεση του Εθνικού Οικονομικού και Κοινωνικού Φόρουμ που ήταν ένας από τους συμβουλευτικούς φορείς της κοινωνικής συνεργασίας. Σήμερα η Ιρλανδία έχει μια διακριτή πολιτική για την ισότητα των φύλων τα βασικά χαρακτηριστικά της οποίας είναι:

- η επικέντρωση στην ισότητα εν γένει και όχι τόσο στην ισότητα των φύλων
- η παράδοση στις πολιτικές κατά της φτώχειας
- ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζει η ΕΕ μέσω των οδηγιών και κανονισμών.

Οι πυλώνες της θεσμικής αρχιτεκτονικής της ισότητας των φύλων στην Ιρλανδία είναι τέσσερις: τα συναφή υπουργεία, ένας ειδικός πολιτειακός φορέας που δημιουργήθηκε για να προωθήσει την ισότητα, μια κοινοβουλευτική επιτροπή και μια εθνική μη κυβερνητική οργάνωση που αντιπροσωπεύει γυναίκες.



**Υπουργείο Δικαιοσύνης, Ισότητας και Θεσμικής Αναμόρφωσης** (*Department of Justice, Equality and Law Reform*). Το αρχικό υπουργείο για την ισότητα δημιουργήθηκε στις αρχές του 1993 με στόχο την εφαρμογή και προώθηση πολιτικών ισότητας για τους πολίτες που βιώνουν αναπηρία, μειονεξία και διακρίσεις. Ο στόχος αυτός επρόκειτο να επιτευχθεί μέσω θεσμικών, διοικητικών και νομικών μεταρρυθμίσεων. Το υπουργείο αυτό ωστόσο είχε περιορισμένη διάρκεια ζωής και δύο χρόνια αργότερα (1995) συνενώθηκε με το υπουργείο δικαιοσύνης και μετονομάστηκε σε Υπουργείο Δικαιοσύνης, Ισότητας και Θεσμικής Αναμόρφωσης. Συνέπεια αυτής της συνένωσης ήταν αφενός η υποβάθμιση του αρμόδιου υπουργού για θέματα ισότητας, ο οποίος δεν συμμετέχει πλέον στο υπουργικό συμβούλιο, και αφετέρου η μείωση της σημασίας των πολιτικών για την ισότητα των φύλων.

**Η Αρχή Ισότητας** (*Equality Authority*) δημιουργήθηκε το 1999 ως ανεξάρτητος θεσμικός φορέας αποστολή του οποίου ήταν η εξάλειψη των διακρίσεων και η προώθηση της ισότητας ευκαιριών. Η Αρχή Ισότητας αντικατέστησε τον Φορέα για την Ισότητα στην Απασχόληση διευρύνοντας σημαντικά το ρόλο και τις αρμοδιότητές του. Εκτός από τα θέματα φύλου και οικογενειακής κατάστασης η Αρχή Ισότητας είναι αρμόδια για θέματα ηλικίας, αναπηρίας, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκευτικών πεποιθήσεων και εθνοτικών μειονοτήτων. Επίσης, εκτός από τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας ασχολείται με την επαγγελματική κατάρτιση, τη διάχυση, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την παροχή αγαθών και υπηρεσιών και άλλων ευκαιριών στα οποία έχουν πρόσβαση οι πολίτες. Η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου περιλαμβάνεται στο Στρατηγικό Σχέδιο της Αρχής Ισότητας για τα έτη 2000-2002 ενώ θα πρέπει να επισημανθεί ότι η Αρχή Ισότητας δεν εξαρτάται από το εκάστοτε κυβερνών κόμμα.

**Επιτροπή *Oireachtas* για τα Δικαιώματα των Γυναίκων**. Είναι μια κοινοβουλευτική επιτροπή που συστήθηκε το 1983, έχει συμβουλευτικό ρόλο και ασχολείται με την ευαισθητοποίηση για θέματα που αφορούν το φύλο και την ισότητα. Μετά το 1997 ωστόσο, στο πλαίσιο των γενικών μεταρρυθμίσεων και της τάσης να ενσωματωθεί η ισότητα των φύλων σε μια συνολικότερη θεματική ισότητας, η Επιτροπή



διευρύνθηκε και μετονομάστηκε σε Επιτροπή Δικαιοσύνης, Ισότητας, Άμυνας και Δικαιωμάτων των Γυναικών. Έτσι, ενώ η αρχική Επιτροπή ήταν μια σημαντική κοινοβουλευτική φωνή για την προώθηση της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές, η αναμόρφωση οδήγησε στη αποδυνάμωση της οπτικής του φύλου και στην κατάργηση εντός διαύλου επικοινωνίας μεταξύ των ομάδων γυναικών και των κοινοβουλευτικών τους εκπροσώπων.

**Το Εθνικό Συμβούλιο Γυναικών Ιρλανδίας** συστήθηκε το 1973 και αρχικά έγινε γνωστό ως Συμβούλιο για την Κατάσταση των Γυναικών. Είναι μη κυβερνητική εθνική οργάνωση που εκπροσωπεί τις γυναίκες της Ιρλανδίας και αποτελείται από εκπροσώπους 138 γυναικείων οργανώσεων που αριθμούν περί τις 300.000 μέλη. Χρηματοδοτείται από την κυβέρνηση και η σύστασή του προτάθηκε από την Επιτροπή για την Κατάσταση των Γυναικών η οποία προώθησε τη συμμετοχή των γυναικείων οργανώσεων στην πολιτική διαδικασία, καθώς και την χρηματοδότηση μιας ενιαίας οργάνωσης που θα αναγνωρίζεται από την κυβέρνηση και θα εκπροσωπεί τις γυναίκες. Το Συμβούλιο έχει αναλάβει σημαντικές πρωτοβουλίες για πολιτικές εκστρατείες για τα δικαιώματα των γυναικών, επηρεάζει την κυβερνητική ατζέντα, αποτελεί σημαντικό θεσμικό όργανο της ισότητας των φύλων τόσο ως ανεξάρτητος υποστηρικτής, όσο και ως κοινωνικός εταίρος. Είναι χαρακτηριστικό ότι παίζει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία παρακολούθησης της προόδου που συντελείται σε τομείς που περιλαμβάνει η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, ενώ από το 1997 συμμετέχει στη διαδικασία κοινωνικής συνεργασίας.

### **Μέθοδοι και διαδικασίες για την ένταξη της οπτικής του φύλου**

Η διαδικασία ένταξης της οπτικής του φύλου στην Ιρλανδία εισήχθη σχετικά πρόσφατα γι' αυτό και οι συναφείς μέθοδοι και διαδικασίες βρίσκονται σε πολύ αρχικό στάδιο. Στο Εθνικό Αναπτυξιακό Πρόγραμμα (ΕΑΠ) 2000-2006 ωστόσο, προβλέπεται κονδύλι 29,5 εκατ. Ευρώ για μέτρα που προωθούν την ισότητα των γυναικών. Επίσης, όπως προαναφέρθηκε, επίκεντρο των πολιτικών ισότητας είναι η ισότητα εν γένει και όχι η ισότητα των φύλων. Από την άλλη, αναπτύσσεται με ταχύτατους ρυθμούς το *mainstreaming* για την ισότητα και την ισότητα

των φύλων. Έτσι, ενώ η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου προς το παρόν εφαρμόζεται αποκλειστικά στα προγράμματα που περιλαμβάνονται στο εθνικό σχέδιο ανάπτυξης, η πολιτεία προτίθεται να ενσωματώσει τη οπτική του φύλου σε όλο το φάσμα των δημόσιων πολιτικών υιοθετώντας μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τους τρεις τύπους *mainstreaming*, το φύλο, την ισότητα εν γένει και την φτώχεια.

**Κατά φύλο τεκμηρίωση (*Gender proofing*) και αξιολόγηση των έμφυλων επιπτώσεων.** Κατά την περίοδο 1994-1999 ο όρος κατά φύλο τεκμηρίωση ταυτίστηκε με την καταγραφή των κατά φύλο ποσοστών συμμετοχής στο εθνικό πρόγραμμα ανάπτυξης κυρίως επειδή δεν ήταν σαφές το περιεχόμενο του όρου. Μετά το 2000 όμως η δέσμευση για τη ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στο πλαίσιο του εθνικού προγράμματος ανάπτυξης οδήγησε στη χρήση της ως οριζόντιας αρχής που διαπερνά όλα τα πεδία πολιτικής του προγράμματος. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι ίσες ευκαιρίες είναι ένα από τα κριτήρια για την επιλογή των προγραμμάτων που θα χρηματοδοτηθούν, υπάρχει απαίτηση για δείκτες αναφορικά με τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών, υπάρχει δέσμευση για την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στις επιτροπές παρακολούθησης και απορρόφησης των πόρων, ενώ συστήθηκε Συντονιστική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών και Κοινωνικής Ενσωμάτωσης που παρακολουθεί την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών στην απορρόφηση των πόρων. Από την άλλη θα πρέπει να επισημανθεί ότι παρά τις σημαντικές εξελίξεις στους μεθόδους ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου η εφαρμογή τους περιορίζεται αποκλειστικά στις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο του εθνικού προγράμματος ανάπτυξης.

Από άποψη τυπολόγησης η Ιρλανδία, όπως επίσης η Ελλάδα, η Ισπανία και η Λιθουανία, ανήκει στο μοντέλο που είναι προσανατολισμένο στις πολιτικές και προτεραιότητες που θέτει η Ευρωπαϊκή Ένωση (*EU driven model*<sup>33</sup>). Κύριο χαρακτηριστικό του μοντέλου αυτού είναι το γεγονός ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί τον κύριο μοχλό για την εισαγωγή και

---

<sup>33</sup> Deliverable 5: Comparative Analysis of Findings. Sara Clavero, Mary Daly and Mary Braithwaite. "Equapol – Gender sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact." Project Coordinator: KEKMOKOP, Panteion University, Athens. A 5<sup>th</sup> Framework Programme Research Project funded by the European Commission. August 31, 2004

εφαρμογή πολιτικών που προωθούν την ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές. Η οπτική του φύλου δηλαδή δεν αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου οράματος για την ισότητα των φύλων, όπως για παράδειγμα συμβαίνει στη Σουηδία, αλλά στόχος καθεαυτός. Η ένταξη της οπτικής του φύλου κατανοείται με όρους τεχνοκρατικούς ή και γραφειοκρατικούς και αναφέρεται στις αξιολογήσεις για τον τρόπο επίδρασης του φύλου στις διαδικασίες διαμόρφωσης, υλοποίησης και αποτίμησης των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Η προσέγγιση αυτή περιορίζεται σχεδόν κατ' αποκλειστικότητα στα προγράμματα και τις δράσεις που χρηματοδοτούνται μέσω των διαρθρωτικών ταμείων και φαίνεται να υλοποιείται σχετικά απομονωμένη από άλλα πεδία της πολιτικής για την ισότητα των φύλων, ενώ οι στόχοι και οι πρακτικές της ένταξης της οπτικής του φύλου δεν ενσωματώνονται στις βασικές πολιτειακές/κυβερνητικές πολιτικές επιλογές. Επίσης δεν υπάρχει συντονισμός και συνεργασία μεταξύ των φορέων ή και διευθύνσεων/τμημάτων που είναι επιφορτισμένα με την εφαρμογή του *gender mainstreaming* με αποτέλεσμα να μην υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των αρμόδιων φορέων και διάχυση των καλών πρακτικών ή των θετικών αποτελεσμάτων.

### 3.2. **Η αγορά εργασίας, η απασχόληση των γυναικών και η ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές απασχόλησης<sup>34</sup>**

Εξαιτίας της παρατεταμένης περιόδου οικονομικής ανάπτυξης<sup>35</sup> που γνώρισε η Ιρλανδική οικονομία, τόσο τα ποσοστά της συνολικότερης απασχόλησης, όσο και τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, αυξήθηκαν σημαντικά. Συγκεκριμένα, το 2002 το συνολικό ποσοστό απασχόλησης ήταν 65,3% - ποσοστό που υπερέβαινε τον μέσο όρο της ΕΕ (64,3%), **τα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών ήταν 75,2% και των γυναικών 55,4%**. Θα πρέπει να σημειωθεί μάλιστα ότι οι γυναίκες

---

<sup>34</sup> Assessment of the National Action Plans for Employment from a Gender Perspective. – Ireland, 2003. EGGE – EC's Expert Group on Gender and Employment, European Commission, 2003.

<sup>35</sup> Ο ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης τα τελευταία χρόνια έπεσε από 4,7% που ήταν το 2000 σε 1,4% το 2002.

κατέλαβαν την συντριπτική πλειοψηφία των νέων θέσεων εργασίας το 2002 (20.500 από τις 23.600 θέσεις). Αποτέλεσμα της οικονομικής ανάπτυξης ήταν και η **αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών από 54% το 2000 σε 54,9% το 2001 και 55,4% το 2002**, σε σύγκριση με το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών που ήταν 76,1% το 2000, 76,4% το 2001 και 75,2% το 2002. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών και η μείωση του χάσματος των ποσοστών απασχόλησης των δύο φύλων σε μεγάλο βαθμό είναι αποτέλεσμα της γενικότερης αύξησης των ποσοστών απασχόλησης. **Η επίδραση των πολιτικών απασχόλησης ωστόσο, ήταν σχετικά περιορισμένη και κυρίως βελτίωσαν την θέση των χαμηλά αμειβόμενων, η πλειοψηφία των οποίων είναι γυναίκες.** Αυτό πραγματοποιήθηκε μέσω της φορολογικής μεταρρύθμισης και ιδιαιτέρως την κατοχύρωση του ελάχιστου εθνικού ημερομισθίου που οδήγησε περισσότερες γυναίκες στην αμειβόμενη απασχόληση.

Ωστόσο **το χάσμα στα ποσοστά απασχόλησης των δύο φύλων παραμένει μεγάλο**, ενώ οι διαφορές είναι πολύ μεγαλύτερες στην ηλικιακή ομάδα 55 έως 64 ετών (ποσοστό απασχόλησης ανδρών 65,1% το 2002 και γυναικών 30,8%). Παρά το γεγονός ότι οι στόχοι της Λισαβόνας αποτελούν μέρος της κυβερνητικής πολιτικής (57% απασχόληση των γυναικών έως το 2005 και 60% έως το 2010), οι πολιτικές που απευθύνονται στη λανθάνουσα προσφορά εργασίας είναι ανεπαρκείς. Αντιθέτως στο επίκεντρο των πολιτικών είναι οι εγγεγραμμένοι άνεργοι (κυρίως άνδρες), ενώ οι γυναίκες, σημαντικό ποσοστό των οποίων απουσιάζει από την αγορά εργασίας για μεγάλα διαστήματα παραμένοντας ανενεργές, δεν αποτελεί μία από τις ομάδες στόχους του ΕΣΔΑ.

Παρά το γεγονός ότι τα τελευταία δύο χρόνια μειώθηκε η οικονομική ανάπτυξη σημειώθηκε αύξηση της ανεργίας παρατηρούμε ότι τα επίπεδα ανεργίας των δύο φύλων διαφέρουν ελάχιστα. **Το ποσοστό ανεργίας των ανδρών είναι 4,8% και των γυναικών 4,2%.** Η τάση μείωσης της ανεργίας ανατράπηκε το 2001 με αποτέλεσμα η ανεργία από 4% το 2001 να ανέλθει στο 4,5% το 2002. Τα μέτρα για τους ανέργους και ανενεργούς στοχεύουν στους καταγεγραμμένους ανέργους με στόχο την πρόληψη της

μακροχρόνιας ανεργίας μέσω εξατομικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων. Παρά το γεγονός ότι στα προτεινόμενα ενεργητικά μέτρα δεν έχει ενσωματωθεί η οπτική του φύλου τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών αυξάνονται μεταξύ των άλλων και λόγω των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργούνται στον δημόσιο τομέα, στην εκπαίδευση και τις υπηρεσίες υγείας, όπου τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών είναι πολύ υψηλά.

Μια άλλη εξέλιξη που είχε σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ήταν η **περικοπή σημαντικών ενεργητικών προγραμμάτων απασχόλησης**, όπως των Τοπικών Προγραμμάτων Απασχόλησης (*Community Employment Scheme*) και των Τοπικών Πρωτοβουλιών Απασχόλησης (*Jobs Initiative Scheme*) που είχαν παίξει πολύ σημαντικό ρόλο στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και κυρίως στην παροχή υπηρεσιών φροντίδας (για ηλικιωμένους, παιδιά, κλπ). Επίσης μειώθηκε ο προϋπολογισμός για τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών μέσω του προγράμματος *Youthreach* και *VTOS (Vocational Training measure)* και εφαρμόστηκαν νέοι όροι για τη χορήγηση του επιδόματος επιστροφής στην εκπαίδευση (*Back to Education Allowance*). Οι δικαιούχοι δεν λαμβάνουν πλέον το επίδομα κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού και είναι υποχρεωμένοι να εγγραφούν στα μητρώα ανέργων αντιμετωπίζοντας, στην περίπτωση που πρόκειται για γυναίκες γονείς, σημαντικά προβλήματα κάλυψης του κόστους για τη φροντίδα των παιδιών. Είναι προφανές ότι το νέο μοντέλο ενεργητικών πολιτικών και οι περικοπές των ενεργητικών μέτρων καθιστούν τις γυναίκες (ιδιαίτερες τις μονογονείς και τις γυναίκες γονείς που ανήκουν σε χαμηλόμισθα νοικοκυριά) ακόμα πιο ευάλωτες.

**Οι μειώσεις των δημόσιων δαπανών είχαν αρνητική επίδραση στην οικονομική θέση των γυναικών.** Οι πόροι για τα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης στα οποία τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών ήταν υψηλά, μειώθηκαν και ο αριθμός των ωφελουμένων μειώθηκε κατά 20% περίπου. Λόγω της μείωσης αυτών των προγραμμάτων, περιορίστηκαν σημαντικά οι υπηρεσίες φροντίδας και μέριμνας που παρέχονται από την τοπική αυτοδιοίκηση με αποτέλεσμα να αυξηθεί ο φόρτος εργασίας των γυναικών που είναι επιφορτισμένες με

ευθύνες φροντίδας. Επίσης, οι αλλαγές στις προδιαγραφές των προγραμμάτων απασχόλησης έχουν αρνητικές συνέπειες για τις γυναίκες. Η αλλαγή των κριτηρίων επιλεξιμότητας για το επίδομα επιστροφής στην εργασία από ένα σε πέντε χρόνια, η προτεινόμενη μείωση των ωρών για όσους και όσες απασχολούνται μέσω των τοπικών σχεδίων απασχόλησης, κλπ, είναι μερικά χαρακτηριστικά παραδείγματα. Δεν υπάρχει στρατηγική έμφαση στην έμφυλη διάσταση της αγοράς εργασίας και παρά το γεγονός ότι τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών αυξήθηκαν κατά την τελευταία περίοδο δεν υπάρχει συγκεκριμένη στρατηγική για ενεργητικά μέτρα ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών.

Σε ότι αφορά την προσαρμοστικότητα και κινητικότητα στην αγορά εργασίας θα πρέπει να σημειωθούν μια σειρά πρωτοβουλίες με σημαντικά οφέλη για την ισότητα των φύλων. Καταρχήν έγιναν **σημαντικά βήματα για την προστασία και κατοχύρωση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των γυναικών**: ο Νόμος για την προστασία των εργαζομένων που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (2003) κατοχύρωσε τα εργασιακά δικαιώματα 70.000 εργαζομένων που αποτελούν 4% του εργατικού δυναμικού και στην συντριπτική τους πλειοψηφία είναι γυναίκες. Επίσης η συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση που εισήχθη με το πρόγραμμα «Προσωπικός Αποταμιευτικός Λογαριασμός Συνταξιοδότησης» (*Personal Retirement Savings Accounts - PRSAs*) παρέχει τη δυνατότητα ευέλικτων συνταξιοδοτικών επιλογών σε όσους/ες δεν έχουν ασφαλιστική κάλυψη, η πλειοψηφία των οποίων και στην περίπτωση αυτή είναι γυναίκες. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι αποκλείονται ή έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε σύνταξη οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να τους παρέχουν πρόσβαση στο πρόγραμμα *PRSAs*, ενώ στόχος του προγράμματος είναι να καλυφθεί το 70% του εργατικού δυναμικού από συντάξεις απασχόλησης σε περίοδο 30 ετών. Επίσης, παρά το γεγονός ότι στο ΕΣΔΑ υπάρχουν αναφορές για τη αναβάθμιση των αδειών (γονικών, για υιοθεσία, κλπ) και στην παρούσα Συμφωνία Κοινωνικής Συνεργασίας υπάρχει δέσμευση για την Ενίσχυση του Προγράμματος Γονικών Αδειών δεν προβλέπεται η λήψη συγκεκριμένων μέτρων στο άμεσο μέλλον.



Σχετικά με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και τη δια βίου μάθηση θα πρέπει να σημειωθεί πως ενώ τα περισσότερα μέτρα του ΕΣΔΑ είναι ουδέτερα ως προς το φύλο, κάποια από αυτά θα μπορούσαν εν δυνάμει να είναι επωφελή για τις γυναίκες. Για παράδειγμα, η Ανάπτυξη Εθνικού Πλαισίου για την Πιστοποίηση Προγενέστερης και Εμπειρικής Γνώσης θα μπορούσαν να διευκολύνουν σημαντικά τις γυναίκες να κατοχυρώσουν επαγγελματικά τις δεξιότητες και την εμπειρία τους και στη συνέχεια να αναζητήσουν εργασία με καλύτερες προϋποθέσεις. Επίσης είναι σημαντικό το γεγονός ότι στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης δίνεται η δυνατότητα στους μονογονείς και συντρόφους ανέργων με παιδιά να συμμετέχουν σε πρόγραμμα κατάρτισης στο πλαίσιο του οποίου παρέχεται φροντίδα για παιδιά.

Τα μέτρα που προτείνονται στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ για την ισότητα των φύλων (κατευθυντήρια γραμμή 6) δεν αποτελούν μέρος μιας ολοκληρωμένης και συνεκτικής προσέγγισης και περιορίζονται σε θεσμικές πρωτοβουλίες που κυρίως αναλαμβάνει το Υπουργείο Δικαιοσύνης, Ισότητας και Νομοθετικής Μεταρρύθμισης. Ένας από τους στόχους που τίθενται είναι να μειωθεί το ποσοστό των γυναικών που ζουν σε διαρκή φτώχεια στο 2% (ο ίδιος στόχος τίθεται και τους άνδρες). Η σημαντικότερη πρωτοβουλία είναι **το 6ετές πρόγραμμα ισότητας *Equality for Women* που στοχεύει στην καταπολέμηση των ανισοτήτων που βιώνουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας** (χάσμα αμοιβών, επαγγελματικός διαχωρισμός, κλπ). Οι ενέργειες και τα μέτρα όμως που προωθούνται έχουν μικρή διάρκεια και είναι μικρής κλίμακας για να αποδώσουν σημαντικά θετικά αποτελέσματα. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι υλοποιούνται μια σειρά πρωτοβουλίες στον δημόσιο τομέα όπως οι Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στις Δημόσιες Υπηρεσίες και οι Έλεγχοι Ισότητας στην τοπική αυτοδιοίκηση.

Οι πολιτικές για την ενσωμάτωση και την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας επικεντρώνονται στους εγγεγραμμένους ανέργους, στις μειονεκτικές γεωγραφικές περιοχές και σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες, ενώ δεν υπάρχει αναφορά και μέριμα για τα θέματα ισότητας των φύλων, παρά το γεγονός ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί προτεραιότητα της Εθνικής Στρατηγικής Κατά της Φτώχειας και οι



γυναίκες αποτελούν μία από τις ομάδες στόχους. Σε μεγάλο βαθμό αυτό οφείλεται και στο γεγονός ότι στο θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα η προστασία κατά των έμφυλων διακρίσεων είναι μία από τις οκτώ διαστάσεις που αναφέρονται (μαζί με την ηλικία, την αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, την οικογενειακή κατάσταση, τη θρησκεία, κλπ). Επίσης είναι χαρακτηριστικό ότι η Αρχή Ισότητας που είναι αρμόδια για την προώθηση των ίσων ευκαιριών έχει ανακοινώσει τη δέσμευσή της να εστιάσει τις ενέργειές της «στις πολλαπλές διακρίσεις».

Ένα τελευταίο σημείο που θα πρέπει να αναφερθεί είναι η **κατοχύρωση του ελάχιστου εθνικού ημερομίσθιου** (*national minimum wage – NMW*)<sup>36</sup>, η οποία σε συνδυασμό με την **μείωση της φορολογίας ή και φορολογική απαλλαγή για τους χαμηλά αμειβόμενους** έχει ωφελήσει σημαντικά τις γυναίκες και έχει σημαντικά θετικά αποτελέσματα για την ισότητα των φύλων.

#### **Διακυβέρνηση και εταιρικότητα κατά την εκπόνηση/χάραξη και εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης**

Η νέα συμφωνία των κοινωνικών εταίρων καλύπτει την περίοδο 2003-2005 και αφορά κυρίως τις πολιτικές αμοιβών, αλλά και γενικότερα κοινωνικά θέματα. Αρμόδιο για την εκπόνηση του ΕΣΔΑ είναι το Υπουργείο Απασχόλησης που έχει και την συνολική ευθύνη για την υλοποίησή του. Στις εργασίες για την εκπόνηση του ΕΣΔΑ συμμετέχουν με συμβουλευτικό ρόλο οι κοινωνικοί εταίροι και εκπρόσωποι ΜΚΟ, καθώς και το Εθνικό Συμβούλιο Γυναικών. Η Αρχή Ισότητας σχολιάζει το ΕΣΔΑ και τα επιμέρους υπουργεία ζητούν τη γνώμη των κοινωνικών εταίρων. Η τελική απόφαση για το ΕΣΔΑ λαμβάνεται από την κυβέρνηση και την Επιτροπή *Oireachtas* για τα Δικαιώματα των Γυναικών στην οποία υποβάλλεται το ΕΣΔΑ. Για την εφαρμογή του ΕΣΔΑ αρμόδια είναι τα τοπικά γραφεία του Υπουργείου Κοινωνικών και Οικογενειακών Υποθέσεων, το δίκτυο εκπαίδευσης του Υπουργείου Εκπαίδευσης και Επιστήμης, τοπικές συμπράξεις, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (FAS), η εθνική υπηρεσία κατάρτισης και οι τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης. Λόγω του ισχυρού συστήματος κοινωνικής συνεργασίας στην Ιρλανδία οι

---

<sup>36</sup> Το 2002 το ελάχιστο εθνικό ημερομίσθιο ήταν 6.35 € την ώρα.

κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν αποφασιστικό ρόλο στην προώθηση της οπτικής του φύλου και τις πολιτικές για την ισότητα των φύλων.

Συνοψίζοντας την παρουσίαση για του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση της Ιρλανδίας θα λέγαμε τα εξής: Η διάσταση του φύλου απουσιάζει από τις συζητήσεις για ποιότητα εργασίας, παραγωγικότητα, επιχειρηματικότητα, δημιουργία θέσεων εργασίας και ανάπτυξη δεξιοτήτων. Επίσης η διάσταση του φύλου απουσιάζει ή είναι πολύ περιορισμένη στις συζητήσεις για την ευελιξία, την δια βίου μάθηση και την καταπολέμηση των διακρίσεων και ανισοτήτων. Οι δεσμεύσεις στο Σχέδιο Ισότητας και στο Εθνικό Αναπτυξιακό Πρόγραμμα μόνο σποραδικά μεταφράζονται σε συγκεκριμένα μέτρα και στόχους, ενώ τα στοιχεία για την ενσωμάτωση των θεμάτων ισότητας των φύλων στην πλειοψηφία των πολιτικών απασχόλησης είναι περιορισμένα. Ενώ υπάρχει δέσμευση ως προς τον στόχο της Λισαβόνας για την απασχόληση των γυναικών, οι πολιτικές απασχόλησης κατά κύριο λόγο επικεντρώνονται στους εγγεγραμμένους μακροχρόνια άνεργους. Ενώ αναγνωρίζεται η περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό το ΕΣΔΑ δεν κατανέμει σημαντικούς πόρους, ούτε προνοεί για προγράμματα στοχευμένα στις γυναίκες που απουσιάζουν από την αγορά εργασίας για μεγάλα διαστήματα. Δεν υπήρξε ανταπόκριση στη πρόταση που είχε γίνει από το Εθνικό Οικονομικό και Κοινωνικό Φόρουμ για επέκταση της πρωτοβουλίας *'Expanding the Workforce'* της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (FAS) σε μεγαλύτερο αριθμό ανέργων. Οι πόροι που κατανεμήθηκαν σε συγκεκριμένες πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων είναι εξαιρετικά χαμηλοί και δεν υπάρχουν ενδείξεις για την ένταξη της οπτικής του φύλου ως οριζόντιας διάστασης στο σύνολο του ΕΣΔΑ. Η ισότητα των φύλων γενικά περιορίζεται στο συγκεκριμένο της πεδίο (κατευθυντήρια γραμμή 6) όπου η έμφαση δίνεται στην έρευνα για το χάσμα αμοιβών, την παροχή φροντίδας για παιδιά και σε ένα μέτρο που αφορά την ισότητα των γυναικών. Στις περιπτώσεις όμως που χρησιμοποιήθηκαν πόροι, όπως για παράδειγμα στο προαναφερθέν μέτρο και στο πλαίσιο του προγράμματος για τη φροντίδα των παιδιών τα μέτρα είχαν θετικό αποτέλεσμα. Ενώ υπάρχουν συγκεκριμένοι και σημαντικοί στόχοι για την αύξηση της φροντίδας των παιδιών στις μειονεκτικές

περιοχές δεν υπάρχει αντίστοιχη πολιτική για την παροχή οικονομικά προσιτών υπηρεσιών. Στην πλειοψηφία των κατευθυντήριων γραμμών του ΕΣΔΑ δεν υπάρχει κατά φύλο ανάλυση των μέτρων και δεν αναφέρονται μέτρα που στοχεύουν στην ισότητα των φύλων. Η δια βίου μάθηση, οι περιφερειακές ανισότητες, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και η καταπολέμηση της άτυπης και αδήλωτης εργασίας, όλα συζητώνται χωρίς ειδική αναφορά στην οπτική του φύλου. Παρά το γεγονός ότι συστήθηκε ομάδα εργασίας, στην οποία συμμετέχουν μεταξύ των άλλων και κοινωνικοί εταίροι, για τη χάσμα στις αμοιβές και ανατέθηκε η εκπόνηση σχετικής μελέτης, δεν υπάρχουν νέες πολιτικές για την αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών, ενώ οι πολιτικές για την αντιμετώπιση του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι ανεπαρκείς. Δύο είναι τα θέματα που θα πρέπει να ενσωματωθούν στην αξιολόγηση του ΕΣΔΑ από τη σκοπιά του φύλου: 1) **η κατά φύλο ανάλυση και τα μέτρα για την ισότητα των φύλων με συγκεκριμένους στόχους για κάθε μία από τις κατευθυντήριες γραμμές του ΕΣΔΑ σύμφωνα με τη διάσταση του *gender mainstreaming* και 2) ο προσδιορισμός και η εφαρμογή μέτρων για την καταπολέμηση του χάσματος των αμοιβών και η εφαρμογή ειδικού προγράμματος που θα απευθύνεται στις γυναίκες που έχουν βιώσει μακροχρόνια απουσία από την αγορά εργασίας.**

#### 4. ΙΤΑΛΙΑ

##### 4.1 *Εθνικό πλαίσιο πολιτικής για την ισότητα των φύλων*

Οι θεσμικοί φορείς που είναι υπεύθυνοι για την ισότητα των φύλων στην Ιταλία σε κεντρικό επίπεδο είναι το Υπουργείο Ίσων Ευκαιριών, η Εθνική Επιτροπή για την Ισότητα και τις Ίσες Ευκαιρίες και το Γραφείο για την Προώθηση της Ίσης Μεταχείρισης και Δράσης Κατά των Διακρίσεων.

**Υπουργείο Ίσων Ευκαιριών.** Υπουργός Ίσων Ευκαιριών, ο οποίος/η οποία προΐσταται του αντίστοιχου υπουργείου, διορίστηκε για πρώτη φορά το 1996. Από το 2002 οι αρμοδιότητες διευρύνθηκαν και παρασχέθηκε ευρεία γκάμα εργαλείων και εξουσιών που συνδέονται με

τον στόχο για την προώθηση της ένταξης της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές. Ο/Η Υπουργός Ίσων Ευκαιριών παίζει συντονιστικό ρόλο στο πλαίσιο των εθνικών πολιτικών και είναι αρμόδιος/α για πολύ ευαίσθητα πεδία πολιτικής (π.χ. παιδική ηλικία, μετανάστευση, υιοθεσίες, κλπ) όπου εντοπίζονται μεγάλα προβλήματα και διακρίσεις. Το Υπουργείο Ίσων Ευκαιριών συστήθηκε το 1997 και είναι το καθ' ύλην αρμόδιο διοικητικό όργανο που συνδράμει τον Υπουργό Ίσων Ευκαιριών. Αρμοδιότητα του Υπουργείου είναι ο συντονισμός και η παρακολούθηση των συναφών μέτρων που υιοθετούνται στο πλαίσιο του **Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τις Ίσες Ευκαιρίες**. Στο έργο του το Υπουργείο ενισχύεται και από Εθνική Επιτροπή για την Ισότητα και τις Ίσες Ευκαιρίες και το Γραφείο για την Προώθηση της Ίσης Μεταχείρισης και Δράσης Κατά των Διακρίσεων, το οποίο δημιουργήθηκε το 2004.

Άλλες συναφείς θεσμικές δομές είναι η **Εθνική Επιτροπή για την Υλοποίηση των Αρχών Ίσων Ευκαιριών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών**, που συστήθηκε το 1991 και ανήκει στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η οποία έχει συμβουλευτικό ρόλο, το **Παρατηρητήριο για τη Επιχειρηματικότητα των Γυναικών** που δημιουργήθηκε το 1997 και ανήκει στο Υπουργείο Βιομηχανίας και Εμπορίου, **οι Επίτροποι/Σύμβουλοι Ίσων Ευκαιριών** σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο και οι **Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών** που έχουν δημιουργηθεί σε όλους τους δημόσιους φορείς και στις μεγάλες επιχειρήσεις.

Το 2001 η Ιταλική κυβέρνηση εισήγαγε θεσμικές μεταρρυθμίσεις που στόχευαν στην αύξηση του ποσοστού των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στην διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση, τις κοινωνικές υπηρεσίες και τους οικονομικούς πόρους. Στο πλαίσιο αυτό εκπονήθηκε **Εθνικό Σχέδιο Δράσης με κύριο στόχο την ένταξη την οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές και διαδικασίες που ενδυναμώνουν τη θέση των γυναικών**<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Beijing + 10 Progress made within the European Union. Progress of Institutional Mechanisms in the Member States, pgs 22-50. Report from the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union, 2005.

#### 4.2 **Η αγορά εργασίας η απασχόληση των γυναικών και η ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές απασχόλησης**

Παρά το γεγονός ότι οι ρυθμοί ανάπτυξης της Ιταλικής οικονομίας είναι χαμηλοί, η απόδοση της αγοράς εργασίας είναι ικανοποιητική. Η συνολική απασχόληση αυξήθηκε κατά 1,5% το 2002 (ποσοστό που αναλογεί σε 325.000 θέσεις εργασίας). Η αύξηση αυτή αντανακλάται αφενός στην συνολική αύξηση των ποσοστών απασχόλησης, και αφετέρου στη μείωση της ανεργίας: **η ανεργία των γυναικών το 2003 ήταν 11,2% και των ανδρών 6,7%**. Όπως και τα προηγούμενα έτη **η απασχόληση των γυναικών αυξήθηκε με ταχύτερους ρυθμούς αναλογώντας στο 60% περίπου των νέων θέσεων εργασίας**. Παρά τις θετικές αυτές εξελίξεις όμως, το ποσοστό απασχόλησης είναι το χαμηλότερο στην ΕΕ (55,5%), όπως και **το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών (42%)**. Οι σημαντικότερες δυσκολίες κατά τη διαδικασία ένταξης στην αγορά εργασίας είναι η αργή, και δύσκολη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών και των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας, η άτυπη οικονομία, οι πολύ μεγάλες περιφερειακές ανισότητες, η ευρέως διαδεδομένη ανισότητα στο επίπεδο των εργασιακών εγγυήσεων και ο διαχωρισμός μεταξύ εργαζομένων με ασφάλεια σε περίπτωση απόλυσης και εργαζομένων με περιορισμένα ή καθόλου δικαιώματα (που απασχολούνται στον άτυπο τομέα), η αναποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης και των κινήτρων για ενεργοποίηση του ανενεργού εργατικού δυναμικού. Ένα ενδιαφέρον στοιχείο είναι πως παρά την απουσία μέτρων για τη στήριξη της απασχόλησης των γυναικών οι τάσεις της αγοράς είναι εξαιρετικά θετικές, ιδίως σε ότι αφορά στην διεύρυνση του τομέα υπηρεσιών.

Το 2002 η πλειοψηφία των ανέργων αποτελούνταν από άτομα που δεν δικαιούνταν επίδομα ανεργίας ή άλλου τύπου εισοδηματική ενίσχυση. Μόνο ένας στους πέντε ανέργους λαμβάνει κάποιο είδος επίδομα ανεργίας, ενώ το ποσοστό των γυναικών που λαμβάνει επίδομα ανεργίας είναι εξαιρετικά χαμηλό - που σημαίνει ότι πρόκειται για άτομα που αναζητούν εργασία εφόσον δεν έχουν οικονομικά κίνητρα για να παραμείνουν άνεργα. Επιπλέον, σημαντικό ποσοστό των ανέργων επιλέγει

την εγγραφή τους στην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, όχι τόσο για τις παρεχόμενες υπηρεσίες και τις ενεργητικές πολιτικές – άλλωστε οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, με εξαίρεση τη Βόρεια Ιταλία, δεν διαθέτουν τους κατάλληλους οργανωτικούς και οικονομικούς πόρους για να ανταποκριθούν σε κάτι τέτοιο – αλλά προκειμένου να αποκτήσουν πρόσβαση σε μέτρα προώθησης της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα και προκειμένου να βελτιώσουν τη θέση προτεραιότητάς τους για άλλες δημόσιες παροχές (στέγαση, κλπ).

Σε ότι αφορά στα ενεργητικά μέτρα για την ανεργία και την ανενεργία οι πολιτικές στοχεύουν στην αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας ώστε να αυξηθεί η ευελιξία μέσω της **επέκτασης των μη τυπικών συμβάσεων εργασίας** και στη **δημιουργία δικτύου των τοπικών κέντρων απασχόλησης** (*Centri Provinciali per l'Impiego*) ώστε να αποκεντρωθεί η υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών. Επίσης στοχεύουν στην παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο. Η πολιτική ατζέντα των παρεμβάσεων όμως περιγράφεται με αδρούς όρους και παραμένει σε επίπεδο προτάσεων. Είναι χαρακτηριστικό ότι δεν υπάρχει αναφορά σε θέματα ισότητας, δεν δίνονται στατιστικά δεδομένα κατά φύλο για τα αποτελέσματα προηγούμενων παρεμβάσεων (κίνητρα πρόσληψης, 1996-2002), δεν λαμβάνονται ειδικά μέτρα για τη μακροχρόνια ανεργία των γυναικών, ούτε για τις περιφερειακές ανισότητες βορρά και νότου και δεν προτείνονται μέτρα για την αντιμετώπιση της ανενεργίας των γυναικών (ιδιαίτέρως των μητέρων με μικρά παιδιά).

Σε ότι αφορά την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και τη δια βίου μάθηση το ΕΣΔΑ, στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης, προβλέπει τη συμμετοχή των ανέργων σε συνδυασμένα προγράμματα κατάρτισης και εργασίας (συμβόλαια εργασίας και κατάρτισης τα οποία στο παρόν ΕΣΔΑ ονομάζονται συμβόλαια τοποθέτησης) τα οποία και στο παρελθόν είχαν συμβάλλει σημαντικά στη μείωση της ανεργίας (ιδιαίτέρως των νέων). Ωστόσο, επειδή το βασικό κριτήριο συμμετοχής είναι η ηλικία, το μέτρο αυτό αντανakλά τη διάρθρωση της ζήτησης εργασίας και όχι τόσο τη διάρθρωση της ανεργίας (κατά φύλο, γεωγραφική περιοχή, κλπ), με



αποτέλεσμα να μην έχει αποδώσει καθόλου ως μέτρο στη μείωση των διαφορών ανεργίας ανδρών και γυναικών.

Ένας άλλος στόχος του ΕΣΔΑ είναι η ανάγκη αύξησης των ποσοστών απασχόλησης η οποία συνδέεται με δύο ομάδες: τις γυναίκες (ιδιαίτερωσ όσες έχουν χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και δεξιότητες και όσες έχουν οικογενειακές ευθύνες) και τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Ενώ όμως η ανάγκη ένταξης περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας είναι προφανής και δηλωμένη, δεν υπάρχει αναφορά σε συγκεκριμένα μέτρα μέσω των οποίων αυτό θα επιτευχθεί.

Σε ότι αφορά την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας θα πρέπει να σημειωθούν τα εξής μέτρα που συνέβαλαν αρκετά στην προώθησή της: **ο νόμος για την επιχειρηματικότητα των γυναικών** (1991) μέσω του οποίου κατανεμήθηκαν κονδύλια ύψους 234 εκατ. Ευρώ, **ο νόμος για τις ίσες ευκαιρίες** (1991) μέσω του οποίου χρηματοδοτήθηκαν προγράμματα για την προώθηση των θετικών δράσεων, ύψους 6 εκατ. Ευρώ και **ο νόμος για τη γονική άδεια** (2002) ο οποίος εκτός από τις καινοτομίες που εισήγαγε για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, επιδότησε προγράμματα για την εισαγωγή και τον πειραματική εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων για τη συμφιλίωση, ύψους 20 εκατ. Ευρώ (2004). Οι νέες πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί σε εθνικό επίπεδο και οι οποίες αναμένεται να επηρεάσουν θετικά την απασχόληση των γυναικών είναι δύο: **η αναδιάρθρωση της αγοράς και η ρύθμιση της μερικής απασχόλησης και τα νέα μέτρα για τη φροντίδα των παιδιών**.

Ο νόμος *Biagi (Legge Biagi)* άλλαξε τις ρυθμίσεις για τη μερική απασχόληση καθιστώντας την πιο ευέλικτη για τους εργοδότες και λιγότερο δαπανηρή για την πολιτεία. Αναμένεται ότι η μερική απασχόληση θα έχει σημαντικές θετικές επιπτώσεις στην απασχόληση των γυναικών σε ολόκληρη τη χώρα και αγνοείται το γεγονός ότι οι εργοδότες (σύμφωνα και με σχετική έρευνα που έγινε στην βόρεια Ιταλία) δεν επιθυμούν να απασχολούν μερικώς εργαζόμενους διότι το θεωρούν ασύμφορο. Επίσης αγνοείται το γεγονός ότι η ακούσια μερική απασχόληση είναι εξαιρετικά διαδεδομένη στην Ιταλία. Κυρίως όμως αγνοείται το γεγονός ότι η επιθυμία των γυναικών να εργαστούν με μερική απασχόληση είναι



συνάρτηση πολλών και διαφορετικών παραγόντων: της ύπαρξης παιδιών μικρής ηλικίας ή της ύπαρξης άλλων εξαρτώμενων μελών, του εκπαιδευτικού τους επιπέδου, της γεωγραφικής περιοχής, και κυρίως του δικαιώματος μετάβασης από την μερική στην πλήρη απασχόληση (ή το αντίστροφο) – το οποίο δεν κατοχυρώνεται μέσω του νόμου για τη μερική απασχόληση.

Σε ότι αφορά τη **φροντίδα των παιδιών** θα πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το ΕΣΔΑ, η Ιταλία έχει καλύψει τον στόχο της Βαρκελώνης για τα παιδιά ηλικίας 3 έως 6 ετών που σε ποσοστό 98% πηγαίνουν στο νηπιαγωγείο (*maternal school*), ενώ αντιθέτως το ποσοστό των παιδιών ηλικίας 0 έως 3 ετών που καλύπτεται από υπηρεσίες φροντίδας είναι μόλις 7%. Το ΕΣΔΑ αναγνωρίζει τις ελλείψεις σε υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά αυτής της ηλικίας, καθώς και την ανισόρροπη κατανομή των υπηρεσιών παιδικής φροντίδας σε επίπεδο χώρας και προτείνει την χρηματοδότηση προγραμμάτων για τη δημιουργία μικρών μονάδων παιδικής φροντίδας στους χώρους εργασίας. Αυτό που δεν λαμβάνεται υπόψη όμως είναι το γεγονός ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων στην Ιταλία είναι πολύ μικρές επιχειρήσεις (με 4 εργαζόμενους ανά επιχείρηση σύμφωνα με την τελευταία βιομηχανική απογραφή). Επομένως, το πρόβλημα δεν λύνεται για την πλειοψηφία των εργαζομένων που απασχολείται σε μικρές επιχειρήσεις.

Σε ότι αφορά τις **πολιτικές και τα μέτρα για να καταστεί η εργασία οικονομικά συμφέρουσα** (*make work pay policies*) θα πρέπει να σημειωθεί ότι η σημαντικότερη πρόκληση που έχει να αντιμετωπίσει η Ιταλία είναι η ανάγκη ανάπτυξης ενός ολοκληρωμένου και βιώσιμου συστήματος κοινωνικής προστασίας. Η μεταρρύθμιση αυτή είχε εξαγγελθεί καιρό πριν και αναγνωρίζεται και στο ΕΣΔΑ του 2002. Μάλιστα κατά τη υπογραφή του *"Patto per l'Italia"*, της συμφωνίας που υπεγράφη με τους κοινωνικούς εταίρους<sup>38</sup>, η κυβέρνηση ανακοίνωσε ότι η μεταρρύθμιση θα ξεκινήσει το 2003, αλλά λόγω των δημοσιονομικών προβλημάτων που αντιμετωπίζει η χώρα δεν φαίνεται πιθανό να υλοποιηθούν όσα εξαγγέλθηκαν στο άμεσο μέλλον. Σε μεγάλο βαθμό και για την φορολογική μεταρρύθμιση που στοχεύει στη μείωση της

---

<sup>38</sup> Πλην της *CGIL* της μεγαλύτερης συνδικαλιστικής οργάνωσης της χώρας.

φορολογίας για τα άτομα και τις οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα ισχύουν τα ίδια.

Τα μέτρα πολιτικής που έχουν ληφθεί για την καταπολέμηση της άτυπης και αδήλωτης εργασίας (η οποία κυμαίνεται μεταξύ 15% και 22%) όπου το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι πολύ υψηλό (αν και δεν υπάρχουν στοιχεία κατά φύλο) περιλαμβάνουν κίνητρα, ελέγχους και κυρώσεις (νόμος 383/2001), καθώς και ανάλυση των τοπικών αγορών από τοπικές επιτροπές (CLES). Το ζήτημα όμως των γυναικών που απασχολούνται στον άτυπο τομέα δεν αντιμετωπίζεται ούτε αναφέρονται ειδικά ή στοχευμένα μέτρα στην αντίστοιχη κατευθυντήρια γραμμή του ΕΣΔΑ (9).

### **Διακυβέρνηση και εταιρικότητα κατά την εκπόνηση/χάραξη και εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης**

Σύμφωνα με όσα αναφέρονται στο ΕΣΔΑ οι κοινωνικοί εταίροι συμμετείχαν στο σχεδιασμό του. Ωστόσο δεν είναι γνωστό σε ποιο βαθμό. Η Εθνική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες όμως δεν συμμετείχε στο σχεδιασμό του ΕΣΔΑ, όπως και ο Εθνικός Σύμβουλος Ισότητας διότι η θέση ήταν κενή μέχρι τον Δεκέμβριο του 2003 (οπότε και υποβλήθηκε το ΕΣΔΑ). Η συμμετοχή των θεσμικών φορέων ίσων ευκαιριών και ισότητας των φύλων στο σχεδιασμό του ΕΣΔΑ αποτελεί σημαντικό πρόβλημα για την Ιταλία το οποίο αφενός συνδέεται με την ασάφεια ως προς τους ρόλους και τις αρμοδιότητες αυτών των φορέων, και αφετέρου με την έλλειψη πολιτικής βούλησης για την ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές.

Συνοψίζοντας την παρουσίαση του ΕΣΔΑ της Ιταλίας σημειώνουμε τα εξής: **η ένταξη της οπτικής του φύλου απουσιάζει από το ΕΣΔΑ ως σύνολο και από τα συγκεκριμένα προτεινόμενα μέτρα** (με εξαίρεση την κατευθυντήρια γραμμή 6) **και δεν υπάρχει έμφαση στην έμφυλη κατανόηση της λειτουργίας της αγοράς**. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών και η μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας σε μεγάλο βαθμό είναι αποτέλεσμα της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και όχι συγκεκριμένων πολιτικών απασχόλησης. **Η διάσταση του φύλου απουσιάζει από τη συζήτηση για την αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας**, ενώ θεωρείται

αυτονόητο ότι η αύξηση της ευελιξίας θα είναι επακόλουθο της μεταρρύθμισης δημιουργώντας νέες ευκαιρίες απασχόλησης για όλους, άνδρες και γυναίκες χωρίς επιπτώσεις στην ασφάλεια των θέσεων εργασίας και αγνοείται το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των ατύπως απασχολούμενων. Ενώ υπάρχει δέσμευση για αύξηση της απασχόλησης των γυναικών και έχει τεθεί συγκεκριμένος στόχος (46% ως το 2010) η μοναδική πολιτική που προτείνεται είναι η μεταρρύθμιση της μερικής απασχόλησης (κίνητρα στους εργοδότες). Όλα τα άλλα μέτρα που προτείνονται στην καλύτερη περίπτωση έχουν οριακή επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών. **Το υπάρχον χάσμα μεταξύ πολιτικών απασχόλησης και ίσων ευκαιριών διευρύνεται ακόμα περισσότερο.** Κατά την αξιολόγηση του ΕΣΔΑ θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη αφενός **η αλληλεπίδραση ευελιξίας και ασφάλειας η οποία θα πρέπει να αξιολογηθεί με την οπτική του φύλου** (ως προς την εισοδηματική ασφάλεια, τις επαγγελματικές προοπτικές, τις αμοιβές, κλπ) και αφετέρου τα διαφορετικά εργασιακά πρότυπα ανδρών και γυναικών (σε συνάρτηση με την είσοδο και παραμονή στην αγορά εργασίας, τις διακοπές στην σταδιοδρομία λόγω μητρότητας/ πατρότητας και ευθυνών φροντίδας, τις αμοιβές, κλπ) και η επίδρασή τους στο δικαίωμα ανδρών και γυναικών για συνταξιοδότηση.

## 5. ΟΛΛΑΝΔΙΑ

### 5.1. Εθνικό πλαίσιο πολιτικής για την ισότητα των φύλων

Η πολιτική ευθύνη για το συντονισμό των πολιτικών χειραφέτησης (*emancipation policies*), όπως ονομάζονται στην Ολλανδία, ανήκει είτε έναν Υπουργό που αναλαμβάνει ρόλο Συντονιστή, είτε στον Συντονιστή Γενικό Γραμματέα για την πολιτική χειραφέτησης. Στην παρούσα κυβέρνηση υπεύθυνος για τον συντονισμό είναι ο Υπουργός Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης. Επίσης υπεύθυνοι για την πολιτική χειραφέτησης στον τομέα τους είναι και άλλοι υπουργοί ή γενικοί γραμματείς.

**Η Διεύθυνση για το Συντονισμό των Πολιτικών Χειραφέτησης,** που από το 1981 αποτελεί τμήμα του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων

και Απασχόλησης, είναι αρμόδια για την εκπόνηση ολοκληρωμένης πολιτικής χειραφέτησης, για την προώθηση των θεμάτων ισότητας στην πολιτική ατζέντα και την ενίσχυση και παρακολούθησή τους. Ο οριζόντιος συντονισμός διευκολύνεται από την Διυπουργική Επιτροπή για τις Πολιτικές Χειραφέτησης στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι όλων των υπουργείων και προεδρεύεται από τον διευθυντή/προϊστάμενο της Διεύθυνσης Συντονισμού των Πολιτικών Χειραφέτησης.

Η γενικές κατευθύνσεις των πολιτικών χειραφέτησης συζητώνται στην **μόνιμη κοινοβουλευτική επιτροπή** για τις Κοινωνικές Υποθέσεις και την Απασχόληση, ενώ τα πιο ειδικά θέματα όπως η βία στο σπίτι, η εκπαίδευση, η υγεία, κλπ συζητώνται σε άλλες μόνιμες κοινοβουλευτικές επιτροπές.

Από το 2000, το βασικό κείμενο για την ισότητα των φύλων είναι το **Πολυετές Σχέδιο για τις Πολιτικές Χειραφέτησης (2000-2010)** όπου ορίζονται συγκεκριμένοι τομείς προτεραιότητας (εργασία, φροντίδα και εισόδημα, καθημερινή ζωή, εξουσία και διαδικασίες λήψης αποφάσεων, ανθρώπινα δικαιώματα γυναικών και κοινωνία της γνώσης), καθώς επίσης και συγκεκριμένοι πόροι (επιδοτήσεις) για την υλοποίηση σχετικών προγραμμάτων. Το Πολυετές Σχέδιο παρακολουθείται και αξιολογείται σε ετήσια βάση, ενώ οι στόχοι του αντιπαραβάλλονται και συγκρίνονται διαρκώς με τους στόχους των κυβερνητικών πολιτικών. Επίσης, το 2001 η κυβέρνηση εκπόνησε και υιοθέτησε το πολιτικό ντοκουμέντο *Gender Mainstreaming: A strategy for quality improvement for the period 2001-2006* με στόχο την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις δράσεις και πολιτικές του συνόλου των υπουργείων ως το τέλος του 2006.

Τέλος, με τον Νόμο για την Ίση Μεταχείριση δημιουργήθηκε **Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών** που είναι αρμόδια για την παρακολούθηση των παραβιάσεων του νόμου σε επιχειρήσεις και δημόσιους οργανισμούς<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Beijing + 10 Progress made within the European Union. Progress of Institutional Mechanisms in the Member States, pgs 22-50. Report from the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union, 2005.

5.2. **Η αγορά εργασίας η απασχόληση των γυναικών και η ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές απασχόλησης<sup>40</sup>**

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 η Ολλανδική οικονομία χαρακτηρίζεται από **αειφόρα ανάπτυξη** η οποία οδηγεί σε **αύξηση της απασχόλησης και υψηλό ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού**. Το 2000 το ποσοστό ανεργίας ήταν 2,4%, ενώ την ίδια στιγμή ο αριθμός των διαθέσιμων θέσεων εργασίας έφθασε σε πρωτοφανή επίπεδα. Η έλλειψη εργατικού δυναμικού είναι ιδιαίτερος έντονη στην κατασκευαστική βιομηχανία, στα ξενοδοχεία και τις επιχειρήσεις εστίασης, στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και στους κλάδους πληροφορικής και υγείας. Ενώ όμως το 50% των διαθέσιμων θέσεων εργασίας δεν καλύπτεται, το ποσοστό των ατόμων που λαμβάνει επίδομα ανεργίας είναι σημαντικό. **Η σύγχρονη αγορά εργασίας στην Ολλανδία έχει δύο πρόσωπα: αφενός βιώνει οικονομική άνθιση και αφετέρου διαθέτει σημαντικά αποθέματα αναξιοποίητου εργατικού δυναμικού**. Γι' αυτό και η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής του εργατικού δυναμικού θεωρείται κλειδί τόσο για τη μείωση της εξάρτησης των ατόμων από τα επιδόματα, όσο και για τη διασφάλιση ότι το σύστημα κοινωνικής προστασίας διαθέτει ισχυρή βάση για να αντιμετωπίσει την πληθυσμιακή γήρανση. Τόσο η συνολικότερη πολιτική απασχόλησης – με τη μορφή μακροοικονομικής πολιτικής και πολιτικής που στοχεύει στην διαρθρωτική ενίσχυση – όσο και οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που στοχεύουν στην τόνωση της προσφοράς εργασίας, είναι προσανατολισμένες στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης.

Στόχος της πολιτείας είναι να αντιμετωπίσει το ζήτημα των δύο όψεων της αγοράς εργασίας μέσω ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης οι οποίες θα επικεντρώνονται:

- **στην ανάπτυξη προληπτικών ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης**, ιδιαίτερος μέσω της ολοκληρωμένης προσέγγισης για την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας

---

<sup>40</sup> Assessment of the National Action Plans for Employment from a Gender Perspective. – The Netherlands, 2003. EGGE – EC's Expert Group on Gender and Employment, European Commission, 2003.

- στην ενίσχυση της ισχύουσας πολιτικής για την αγορά εργασίας και την αναδιοργάνωση των φορέων παροχής των επιδομάτων ώστε να προσανατολιστούν περισσότερο στην (επαν)ενσωμάτωση
- **στη συνέχιση της ανάπτυξης στοχευμένων πολιτικών για ειδικές ομάδες του πληθυσμού** (μειονότητες, εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας και γυναίκες).

Συγκεκριμένα, τα μέτρα που υιοθετούνται στοχεύουν στη βελτίωση της θέσης των ατόμων που είναι πολύ απομακρυσμένα από την αγορά εργασίας, στη δημιουργία επιπλέον ή και επιδοτούμενων θέσεων εργασίας, στη μείωση του κόστους των μισθών για τους εργοδότες, στην αναμόρφωση της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης.

Σε ότι αφορά τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για την προστασία των ευάλωτων ομάδων και την κατοχύρωση της θέσης τους στην αγορά εργασίας **δύο είναι οι άξονες των πολιτικών κατά της φτώχειας** : η απόδοση της αμειβόμενης εργασίας (τόσο στο μικρο-επίπεδο των νοικοκυριών όσο και στο μακρο-επίπεδο της οικονομίας) και η άμεση εισοδηματική ενίσχυση των ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού (μέσω «πληρωμών κρίσης» *crisis payments*).

Σε αυτά τα συμφραζόμενα, τα δεδομένα για την απασχόληση των γυναικών στην Ολλανδία είναι εξαιρετικά θετικά. Καταρχήν το ποσοστό απασχόλησης **από 51,8% που ήταν το 1992, έφθασε στο 66,7% το 2002 σημειώνοντας αύξηση 14,9% μέσα σε μια δεκαετία**. Ο στόχος που είχε τεθεί ήταν η απασχόληση των γυναικών να φθάσει το 65% μέχρι το 2010, στόχος μάλλον φιλόδοξος σε σχέση με αυτόν της Λισαβώνας, ο οποίος ξεπεράστηκε, μεταξύ των άλλων, και διότι κατά την προσμέτρηση των θέσεων εργασίας δεν εξαιρέθηκαν οι θέσεις εργασίας με εβδομαδιαία απασχόληση κάτω των 12 ωρών. Κατά δεύτερον, **μειώθηκε το χάσμα των φύλων στην απασχόληση καθώς και ο αριθμός των μονογονεϊκών νοικοκυριών** (επικεφαλείς των οποίων είναι γυναίκες ηλικίας κάτω των 65) **με χαμηλά εισοδήματα**<sup>41</sup>. Επίσης θα πρέπει να επισημανθεί ότι **οι γυναίκες αποτελούν το 54% όσων**

<sup>41</sup> Gender Mainstreaming and the European Employment Strategy and Social Inclusion Process. EU expert group on gender and employment. Equal Opportunities Unit, European Commission, 2004.



**απασχολούνται μέσω επιδοτούμενων θέσεων εργασίας, και το 45% του συνόλου των ωφελουμένων που συμμετέχουν σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης<sup>42</sup>.**

Στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση και των ενεργητικών και προληπτικών μέτρων για ανέργους και ανενεργούς (κατευθυντήρια γραμμή 1) η Ολλανδία υιοθέτησε την ολοκληρωμένη προσέγγιση με στόχο να προωθήσει τους βραχυχρόνια ανέργους στην επανένταξη μέσω προγραμμάτων κοινωνικής ενεργοποίησης. Παρά ταύτα, επειδή η διάσταση της οπτικής του φύλου απουσιάζει από τον συνολικό σχεδιασμό του ΕΣΔΑ δεν αναγνωρίζεται το γεγονός ότι οι άνεργες γυναίκες έχουν λιγότερες πιθανότητες από τους άνεργους άνδρες να βρουν απασχόληση<sup>43</sup>.

Ένα καλό παράδειγμα ενσωμάτωσης της οπτικής της φύλου σε ενεργητικά προγράμματα δράσης για την αγορά εργασίας ήταν το **Νέο Σχέδιο Δράσης για Γυναίκες που Επιστρέφουν στην Αγορά Εργασίας** (*Updated Action Plan for Women Returners*) που δημοσιεύτηκε το 2003. Στόχος της κυβέρνησης ήταν να προωθηθούν στην αγορά εργασίας 50.000 γυναίκες μέχρι το 2005<sup>44</sup>. Στο πλαίσιο του προγράμματος χορηγείται συγκεκριμένος προϋπολογισμός στην τοπική αυτοδιοίκηση για την υλοποίηση δράσεων ενσωμάτωσης. Οι δήμοι κατανέμουν τον προϋπολογισμό αυτό σύμφωνα με τις τοπικές ανάγκες και τις προτεραιότητες της περιοχής τους. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η επιδοτούμενη εργασία θεωρείται εργαλείο υψηλού κόστους και γι' αυτό αναμένεται ότι στο μέλλον ο αριθμός των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας θα μειωθεί σημαντικά με αποτέλεσμα να θιγούν δυσανάλογα οι γυναίκες ωφελούμενες, εκτός των άλλων, και επειδή ένα μεγάλο μέρος των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας είναι σε κλάδους φροντίδας παιδιών, εκπαίδευσης, υπηρεσιών, κλπ, που είναι κλάδοι οι οποίοι συγκεντρώνουν υψηλά ποσοστά γυναικών.

---

<sup>42</sup> Ο.π. σελ 79-80.

<sup>43</sup> Ο.π. σελ 53-55.

<sup>44</sup> Κατά την πρώτη ανακοίνωση για το σχέδιο δράσης το 2001 ο στόχος ήταν η προώθηση 70.000 γυναικών. Ο αριθμός αυτός μειώθηκε κατά 30% διότι σύμφωνα με την κυβέρνηση μειώθηκε σημαντικά η ζήτηση εργασίας, ενώ ο αριθμός των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας και είναι άμεσα απασχολήσιμες αποδείχθηκε μικρότερος από τον αναμενόμενο.



Στο πλαίσιο της διαχείρισης των αλλαγών και της προώθησης της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας (κατευθυντήρια γραμμή 3) **πρόθεση της κυβέρνησης ήταν να ανταποκριθεί στην ανάγκη σύνδεσης εργασίας και φροντίδας μέσω της ενσωμάτωσης ολοήμερων παροχών φροντίδας στις πολιτικές απασχόλησης.** Γι' αυτό και προώθησε μεγάλο αριθμό πιλοτικών εφαρμογών σε τοπικό επίπεδο όπως για παράδειγμα τη συνεργασία μεταξύ σχολείων, κέντρων παιδικής φροντίδας και κέντρων παροχής δραστηριοτήτων ελεύθερου χρόνου. Υιοθετήθηκε **η προσέγγιση με βάση τον κύκλο ζωής (βιογραφική τροχιά)** η οποία συνδέεται με την ισότητα των φύλων, αλλά περιλαμβάνει ευρύτερη ατζέντα θεμάτων στοχεύοντας στον συνδυασμό διαφορετικών δραστηριοτήτων που υλοποιούνται ταυτόχρονα στο πεδίο της απασχόλησης, της οικογένειας και του συστήματος κοινωνικής προστασίας. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μπορούν να αποταμιεύσουν έως και 12% του ακαθάριστου ετήσιου εισοδήματός τους ώστε να στο μέλλον να το καταναλώσουν με τη μορφή άμισθης άδειας. Επίσης μπορούν να αποταμιεύσουν κατ' ανώτατο όριο 18 μήνες άδειας και να την χρησιμοποιήσουν σε χρόνο που τους διευκολύνει (για να καλύψουν για παράδειγμα τις ανάγκες φροντίδας μελών της οικογένειάς τους). Η προσέγγιση αυτή φαίνεται ότι συμβάλλει σημαντικά στην εξισορρόπηση ζωής και εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του βίου, αλλά υπάρχουν μια σειρά προβλήματα που παραγνωρίζονται: καταρχήν ο χρόνος εμφάνισης των ευθυνών φροντίδας μπορεί να μην επιτρέπει στους εργαζόμενους να κάνουν χρήση την αποταμιευμένης άδειας (την οποία μάλιστα μπορεί να μην έχουν καν προλάβει να αποταμιεύσουν), κατά δεύτερον η φροντίδα δεν μπορεί να θεωρηθεί επένδυση με την ίδια έννοια που θεωρείται επένδυση η εκπαίδευση. Από αυτήν την άποψη η διαχείριση του κύκλου ζωής είναι πιο επωφελής για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας οι οποίοι διαθέτουν περισσότερους πόρους (δηλαδή χρόνο και χρήμα).

Σε ότι αφορά τις επενδύσεις σε ανθρώπινους πόρους και στη δια βίου μάθηση (κατευθυντήρια γραμμή 4) οι γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας αποτελούν μία από τις ομάδες στόχους στο πρόγραμμα που εφαρμόζει η Ολλανδία για την πιστοποίηση προγενέστερης μάθησης

και εμπειρίας στο χώρο εργασίας, ενώ έχει δοθεί έμφαση στην πιο ισότιμη έμφυλη κατανομή πτυχιούχων σε θετικές σχολές (φυσικών επιστημών και μηχανολογίας).

Σε ότι αφορά τα μέτρα για την αύξηση της προσφοράς εργασίας και την προώθηση της ενεργούς γήρανσης (*κατευθυντήρια γραμμή 5*) το ΕΣΔΑ δεν προβλέπει κατά φύλο καταμερισμό για την ηλικιακή ομάδα 55 έως 64 ετών όπου η συμμετοχή των ανδρών είναι 52% και των γυναικών μόλις 22%, ενώ για τα μέτρα αύξησης του ποσοστού συμμετοχής δίνεται έμφαση στην αποφυγή της πρώιμης συνταξιοδότησης μέσω της κατάργηση των φορολογικών διευκολύνσεων. Το μέτρο αυτό ωστόσο δεν επηρεάζει τις γυναίκες διότι η χαμηλότερη συμμετοχή συνδέεται κυρίως με την πρώιμη έξοδο από την αγορά εργασίας και όχι με την πρώιμη συνταξιοδότηση. Γι' αυτό θα είχε μεγαλύτερη σημασία η υλοποίηση μέτρων για την επανένταξη των γυναικών στην απασχόληση και την αύξηση των ποσοστών συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό.

Σε ότι αφορά τα μέτρα για την ισότητα των φύλων (*κατευθυντήρια γραμμή 6*) και ειδικότερα τα μέτρα για τη συμφιλίωση, αυτό που δηλώνεται στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ είναι ότι αυξήθηκε σημαντικά η παροχή φροντίδας για παιδιά μέσω τυπικών δομών. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΣΔΑ το 60% του συνόλου των παιδιών ηλικίας 2 έως 4 ετών συμμετέχουν σε «κέντρα δημιουργικής απασχόλησης» (ομάδες παιχνιδιού - *playgroups*), ενώ το 22,5% των παιδιών συμμετέχει σε κέντρα παιδικής φροντίδας ή είναι στην ευθύνη ανάδοχων οικογενειών (οικογενειών που αναλαμβάνουν τη φύλαξη και φροντίδα παιδιών στο χώρο τους - *host families*). Με βάση αυτά τα στοιχεία συμπεραίνεται ότι για το 80% των παιδιών ηλικίας 2 έως 4 ετών υπάρχει επαρκής υποδομή φροντίδας. Ειδικά για τα «κέντρα δημιουργικής απασχόλησης» θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι υπηρεσίες παρέχονται σε μερική βάση (*part time*) και 85% των παιδιών συμμετέχει στο «κέντρο δημιουργικής απασχόλησης» 2 ημέρες την εβδομάδα (και για 2 έως 3 ώρες). **Επομένως, «τα κέντρα δημιουργικής απασχόλησης» δύσκολα θα μπορούσαν να θεωρηθούν δομές φροντίδας που διευκολύνουν τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ενώ ο αριθμός των παιδιών που συμμετέχει σε αυτές δεν μπορεί να θεωρηθεί δείκτης**

**καλής προόδου σε σχέση με τους στόχους της Βαρκελώνης – τουλάχιστον χωρίς σχετική επεξήγηση<sup>45</sup>.**

Σε ότι αφορά τα μέτρα για την άρση των διακρίσεων (*κατευθυντήρια γραμμή 7*) στην Ολλανδία παρατηρήθηκε μείωση του αριθμού των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας για ΑμΕΑ με σημαντικές αρνητικές συνέπειες για τις γυναίκες οι οποίες αποτελούν το 55% του συνόλου των ΑμΕΑ και διατρέχουν 60% μεγαλύτερο κίνδυνο απ' ό τι οι άνδρες να μείνουν ανάπηρες κατά τη διάρκεια του βίου τους.

Τέλος, σε ότι αφορά τα μέτρα για να καταστεί η εργασία οικονομικά συμφέρουσα (*make work pay policies – κατευθυντήρια γραμμή 8*) στην Ολλανδία αυτά περιλαμβάνουν την εισαγωγή της «εργασιακής μείωσης» (μια **επιπλέον φορολογική μείωση για τους εργαζόμενους**) και της «συνδυαστικής μείωσης» (μια **επιπλέον φορολογική μείωση για τα νοικοκυριά με δύο εργαζόμενους – dual earners**). Τα μέτρα αυτά **συνέβαλαν στην μείωση της παγίδας της φτώχειας** η οποία παρά ταύτα συνεχίζει να αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για τη ένταξη στην αγορά εργασίας. Και στην περίπτωση της Ολλανδίας εκείνοι που κατά κύριο λόγο κινδυνεύουν από τη φτώχεια είναι οι μονογονείς και πιο συγκεκριμένα οι γυναίκες, εφόσον και στην εν λόγω χώρα αποτελούν την πλειοψηφία των μονογονέων.

## **6. ΣΟΥΗΔΙΑ**

### **6.1. Εθνικό πλαίσιο πολιτικής για την ισότητα των φύλων<sup>46</sup>**

Η πολιτική της ισότητας των φύλων στη Σουηδία σε κεντρικό πολιτειακό επίπεδο σχεδιάζεται, υλοποιείται και συντονίζεται από τον/την **Υπουργό για την Ισότητα των Φύλων** που είναι μέλος του Υπουργικού Συμβουλίου (της Κυβέρνησης) και επικεφαλής του Τμήματος για την Ισότητα των Φύλων. Το **Τμήμα για την Ισότητα των Φύλων** (*Division for Gender Equality*) είναι αρμόδιο για τον συντονισμό και την

---

<sup>45</sup> Gender Mainstreaming and the European Employment Strategy and Social Inclusion Process. EU expert group on gender and employment. Equal Opportunities Unit, European Commission, 2004.

<sup>46</sup> Moving Ahead: The Organization of Gender Equality Work in Sweden. Regeringskansliet, The Government Offices in Sweden, 2005.

παρακολούθηση των θεμάτων ισότητας, για την ανάπτυξη της στρατηγικής για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου και την εξέταση και μελέτη των δεδομένων και στοιχείων που υποβάλλονται στην κυβέρνηση και τα οποία αποτελούν τη βάση τεκμηρίωσης των πολιτικών αποφάσεων που λαμβάνονται για τα θέματα ισότητας. **Από το 1994 όλα τα υπουργεία (εννέα συνολικά) διαθέτουν τη δική τους οργανωτική δομή και εσωτερικό πλάνο εργασίας για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές που εφαρμόζουν στο συγκεκριμένο πεδίο πολιτικής για το οποίο είναι αρμόδιο κάθε υπουργείο.** Επίσης, όλοι οι κυβερνητικοί φορείς και τα θεσμικά όργανα της πολιτείας είναι, σύμφωνα με νομοθετική ρύθμιση, υποχρεωμένα να ικανοποιούν το αίτημα για την ισότητα των φύλων στο πεδίο άσκησης των αρμοδιοτήτων τους.

Σε περιφερειακό επίπεδο οι 21 περιφερειακές αυτοδιοικήσεις (και τα αντίστοιχα συμβούλια) οι οποίες αποτελούν την επέκταση της κεντρικής διοίκησης, οφείλουν να εφαρμόζουν τους εθνικούς στόχους που υιοθετούνται από την κυβέρνηση και το κοινοβούλιο για την ισότητα των φύλων. Για τον λόγο αυτό, σε κάθε περιφερειακό συμβούλιο προβλέπεται η συμμετοχή τουλάχιστον ενός εμπειρογνώμονα με στόχο τη στήριξη των ανώτερων στελεχών στη προσπάθειά τους να ενσωματώσουν την οπτική του φύλου στις δραστηριότητες του περιφερειακού συμβουλίου. Επίσης, ως μέρος του αναπτυξιακού προγράμματος που υλοποιείται σε περιφερειακό επίπεδο έχει προβλεφθεί η βασική κατάρτιση των περιφερειάρχων σε θέματα ισότητας των φύλων.

Ένα άλλο πολιτειακό όργανο που είναι αρμόδιο για την διασφάλιση της ισότητας των φύλων είναι **Ο Συνήγορος Ίσων Ευκαιριών**. Ο Συνήγορος είναι αρμόδιος για την παρακολούθηση της εφαρμογής του Νόμου για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών και τον Νόμο για την Ίση Μεταχείριση των Φοιτητών στα Πανεπιστήμια. Στο πλαίσιο αυτών των νόμων οι εργοδότες και τα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης υποχρεούνται να προωθούν τις ίσες ευκαιρίες και να καταπολεμούν τις σεξουαλικές διακρίσεις (τις διακρίσεις που στηρίζονται στο βιολογικό φύλο των πολιτών). Ο Συνήγορος παρακολουθεί τις εξελίξεις στην εργασιακή ζωή και στην ανώτατη εκπαίδευση και ασχολείται με καταγγελίες για

σεξουαλικές διακρίσεις, μισθολογικές ανισότητες ή διακρίσεις, σεξουαλική παρενόχληση, κλπ.

Τέλος θα πρέπει να αναφερθεί το **Συμβούλιο για την Ισότητα των Φύλων** ένα ειδικό σώμα που λειτουργεί ως φόρουμ για την ανταλλαγή απόψεων και στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι των πολιτικών κομμάτων της χώρας, εκπρόσωποι γυναικείων οργανώσεων, κοινωνικοί εταίροι, εκπρόσωποι διαφόρων κινημάτων, κλπ. Το Συμβούλιο για την Ισότητα των Φύλων συγκροτείται σε σώμα 4 φορές το χρόνο και συντονίζεται από τον/την Υπουργό για την Ισότητα των Φύλων.

### ***Η πολιτική της ολοκληρωμένης προσέγγισης – και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων<sup>47</sup>***

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η πολιτική για την ισότητα των φύλων αποτελεί ένα από τα 48 πεδία πολιτικής της Σουηδικής κυβέρνησης με βάση τα οποία καταρτίζεται και ψηφίζεται ο κρατικός προϋπολογισμός. Ο γενικότερος στόχος της για την ισότητα των φύλων είναι άνδρες και γυναίκες να έχουν ίσες ευκαιρίες, δικαιώματα και ευθύνες σε όλους τους τομείς της ζωής. Αυτό σημαίνει:

- ίση κατανομή εξουσίας και επιρροής μεταξύ γυναικών και ανδρών
- ίσες ευκαιρίες γυναικών και ανδρών για την επίτευξη οικονομικής ανεξαρτησίας
- ίσες προϋποθέσεις και ευκαιρίες για άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, για εργασία, για όρους και συνθήκες εργασίας, για επαγγελματική εξέλιξη
- ίση πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση και ίσες ευκαιρίες για την ανάπτυξη ατομικών φιλοδοξιών, ενδιαφερόντων και ταλέντων
- κοινή ευθύνη για τα παιδιά και το σπίτι
- ελευθερία από σεξουαλική βία (σχετική με το φύλο)

Αυτό που θα πρέπει να τονιστεί για την περίπτωση της Σουηδίας είναι ότι ο προβληματισμός για την ανισότητα των φύλων – επομένως και η ζητούμενη ισότητα – κατανοείται με δομικούς όρους: **η ανισότητα των φύλων εξηγείται ως αποτέλεσμα της έμφυλης δομής της εξουσίας**. Οι έμφυλες δομές εξουσίας επηρεάζουν όλους τους τομείς ανθρώπινης

---

<sup>47</sup> The Swedish Government's National Action Plan for Gender Equality. Regeringskansliet. Ministry of Industry, Employment and Communications, 2003.

δραστηριότητας και διαπερνούν και τις δύο διαφορετικές κοινωνικές σφαίρες (ιδιωτική και δημόσια). **Επομένως, για να υπάρξει μια κοινωνία όπου τα φύλα θα είναι ίσα θα πρέπει να καταργηθεί η δομή εξουσίας που στηρίζεται στο φύλο. Αυτός είναι ο απώτερος σκοπός, το όραμα της πολιτικής για την ισότητα των φύλων**<sup>48</sup>.

Από άποψη τυπολόγησης τη Σουηδία ανήκει στο ολοκληρωμένο μοντέλο (*integrated model*<sup>49</sup>). Η ένταξη της οπτικής του φύλου αποτελεί στρατηγικό στόχο για την επίτευξη μιας κοινωνίας με μεγαλύτερη ισοτιμία για τα δύο φύλα. Ο πολιτικός λόγος βασίζεται σε μια αναλυτική και σε βάθος επεξεργασία της έννοιας *ισότητα* και της έννοιας *gender mainstreaming* παρέχοντας σαφή επιχειρήματα αιτιολόγησης της υιοθετούμενης προσέγγισης και της προτίμησής της έναντι των πολιτικών ίσης μεταχείρισης ή των θετικών δράσεων. Επίσης, η ένταξη της οπτικής του φύλου είναι αποτέλεσμα ευρείας κοινωνικής συναίνεσης και διάσταση που έχει εμπεδωθεί σε σημαντικές πολιτικές διαδικασίες. Τέλος, η ένταξη της οπτικής του φύλου στη Σουηδία χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό καινοτομίας κατά τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και παρακολούθηση της προόδου που συντελείται.

## **6.2. Η αγορά εργασίας η απασχόληση των γυναικών και η ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές απασχόλησης**<sup>50</sup>

Ο στόχος που είχε τεθεί το 1998 ήταν το ποσοστό απασχόλησης να φθάσει το 80% έως το 2004. Σύμφωνα με τα νέα δεδομένα ο στόχος αυτός δεν θα επιτευχθεί. Το 2003 το ποσοστό απασχόλησης ήταν 77,7% για την ηλικιακή ομάδα 20-64 και υπολογίζεται ότι στο μέλλον θα μειωθεί ελαφρά (77,3%). Το χάσμα ανάμεσα στα φύλα είναι μικρό αλλά σταθερό. Η ανεργία αυξήθηκε ελαφρώς μεταξύ 2002 και 2003 από 4% σε 4,7% με

---

<sup>48</sup> The Swedish Government's National Action Plan for Gender Equality. Regeringskansliet. Ministry of Industry, Employment and Communications, 2003.

<sup>49</sup> Deliverable 5: Comparative Analysis of Findings. Sara Clavero, Mary Daly and Mary Braithwaite. "Equapol – Gender sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact." Project Coordinator: KEKMOKOP, Panteion University, Athens. A 5<sup>th</sup> Framework Programme Research Project funded by the European Commission. August 31, 2004

<sup>50</sup> Assessment of the National Action Plans for Employment from a Gender Perspective. – Sweden, 2003. EGGE – EC's Expert Group on Gender and Employment, European Commission, 2003.



ποσοστό χαμηλότερο για τις γυναίκες, αλλά υπολογίζεται ότι τα ποσοστά ανεργίας το 2004 θα παραμείνουν στα ίδια επίπεδα με αυτά του 2003.

Επίσης, το 2002 (για πρώτη φορά μετά το 1996) αυξήθηκε ο αριθμός των ατόμων που διαβιούν βασιζόμενοι αποκλειστικά σε κοινωνικά επιδόματα. Σύμφωνα με το Σουηδικό ΕΣΔΑ, το βασικό εργαλείο που θα οδηγήσει στην μείωση των εξαρτώμενων είναι η αύξηση της απασχόλησης. Γι' αυτό και ένας από τους στόχους του ΕΣΔΑ (αλλά και του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση) με ιδιαίτερη σπουδαιότητα είναι η κατά 50% μείωση του αριθμού των ατόμων που εξαρτώνται από κοινωνικά βοηθήματα, τα οποία ισοδυναμούν με την καταβολή ετήσιων ενισχύσεων, την περίοδο 1999 - 2004.

Ένα άλλο θέμα που απασχολεί σοβαρά την εργασιακή ζωή της Σουηδίας και λαμβάνεται υπόψιν στο ΕΣΔΑ είναι οι ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας και η αύξηση των γυναικών που κάνουν χρήση αδειών ασθενείας. Συγκεκριμένα σύμφωνα με στοιχεία που αναφέρονται στο ΕΣΔΑ το ποσοστό των γυναικών ως ποσοστό του συνόλου των ατόμων που κάνουν χρήση μακροχρόνιας αδειας ασθενείας αυξήθηκε κατά 5% από το 1996 έως το 2002. Το δεδομένο αυτό έχει προβληματίσει σοβαρά την κυβέρνηση και γι' αυτό εκτός από τους στόχους για την αύξηση της απασχόλησης των δύο φύλων, των νέων και των μεταναστών, λαμβάνονται μέτρα για να διευκολυνθεί η επιστροφή όσων κάνουν χρήση αδειών ασθενείας στην αγορά εργασίας.

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το ΕΣΔΑ τα μέτρα που ενθαρρύνουν την επαγγελματική και έμφυλη κινητικότητα, μειώνουν τις αρνητικές επιπτώσεις των φορολογικών και ασφαλιστικών συστημάτων και επικεντρώνονται στην ενεργοποίηση και εξατομικευμένη παρέμβαση είναι τα μέτρα προώθησης της κατάρτισης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.

Σε ότι αφορά στα ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους άνεργους και ανενεργούς, τόσο σε επίπεδο σχεδιασμού και στόχων, όσο σε επίπεδο στατιστικών δεδομένων, η διάσταση της οπτικής του φύλου ενσωματώνεται στα περισσότερα μέτρα (κυρίως σε επίπεδο στατιστικών δεδομένων, κατά φύλο συμμετοχής στα διάφορα μέτρα, κλπ). Το βασικό ζήτημα που απασχολεί είναι ότι οι έμφυλες διαφορές στην επαγγελματική

κατάρτιση οδηγούν σε περιορισμένη αξιοποίηση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και σε χαμηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης. Επιχείρημα σημαντικό για την ανάγκη μείωσης του διαχωρισμού των φύλων.

Η επιχειρηματικότητα των γυναικών στη Σουηδία κινείται σε χαμηλά ποσοστά (1 στους 4 επιχειρηματίες είναι γυναίκα) πιθανώς διότι ο δημόσιος τομέας είναι εξαιρετικά διευρυμένος παρέχοντας μεταξύ των άλλων και υπηρεσίες που ίσως σε άλλες χώρες παρέχονται μέσω του ιδιωτικού τομέα. Τα μέτρα που προτείνονται για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών αφορούν κυρίως την κατάρτιση: η κυβέρνηση ανέθεσε στη Σουηδική Εταιρεία Ανάπτυξης Επιχειρήσεων (*NUTEK*) τη δημιουργία νέου τύπου κέντρων πληροφόρησης και τεκμηρίωσης – δημοτικά κολλέγια επιχειρηματικότητας και τεχνολογίας. Στόχος είναι να δημιουργηθούν πεδία έμφυλης ισότητας όπου άνδρες και γυναίκες θα έχουν πρόσβαση σε επιχειρηματικές δράσεις που συνδέονται με εφαρμογές τεχνολογίας. Το πιλοτικό πρόγραμμα ξεκίνησε το 2002 και θα συνεχιστεί για 3 χρόνια.

Σε ότι αφορά τα θέματα προσαρμοστικότητας και κινητικότητας του εργατικού δυναμικού τα κεντρικά ζητήματα που απασχολούν είναι οι ώρες εργασίας και οι άδειες. Για παράδειγμα έχουν συναφθεί συμφωνίες για την αποταμίευση χρόνου ή χρήματος (αμοιβών) που σε επόμενη φάση οι εργαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιήσουν είτε ως επιπλέον αμειβόμενη άδεια, είτε ως αύξηση επί της σύνταξής τους, είτε ακόμα μέσω μείωσης των ωρών εργασίας τους. Επίσης εισήχθη σε πιλοτική βάση για τα έτη 2002-2004 άδεια διάρκειας κατ' ανώτατο όριο ενός έτους (*sabbatical*) εφόσον ο εργαζόμενος αποδεχθεί αποζημίωση με τη μορφή δραστηριότητας (*activity compensation*) και με την προϋπόθεση ότι η θέση θα καταληφθεί από άνεργο εγγεγραμμένο στην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. Το Ινστιτούτο Εργασίας και Αξιολόγησης της Αγοράς θα μελετήσει τις επιπτώσεις και το Εθνικό Ινστιτούτο για την Εργασία θα μελετήσει τις επιπτώσεις στην υγεία των εργαζόμενων. Παρά το γεγονός ότι οι πολιτικές ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου δεν προωθούνται με συνεκτικό τρόπο στα θέματα προσαρμοστικότητας και κινητικότητας κάποια προγράμματα και μέτρα λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου.

Στις πολιτικές για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και τη διαβίωση μάθηση παρατηρείται ότι οι γυναίκες αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των ωφελουμένων: 68% σε σύγκριση με το 32% των ανδρών. Αυτό που θα πρέπει να αναλυθεί είναι οι επαγγελματικές επιλογές και θέσεις που καταλαμβάνουν άνδρες και γυναίκες μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης και των προγραμμάτων κατάρτισης και κατά πόσον η επένδυση αυτή μεταφράζεται σε οικονομικούς όρους στην αγορά εργασίας και για τα δύο φύλα.

Σε θέματα αύξησης του ενεργού εργατικού δυναμικού και προώθησης της ενεργού γήρανσης τα δεδομένα για τη Σουηδία είναι πολύ καλύτερα από ότι για τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ. Το πρόβλημα εντοπίζεται κυρίως σε σχέση με τους μετανάστες, τους νέους που είναι ανενεργοί (εξαιρουμένων όσων σπουδάζουν) και τα ποσοστά των γυναικών (ιδιαίτερος όσων εργάζονται στον δημόσιο τομέα) που κάνουν υψηλή χρήση αδειών ασθενείας. Ιδιαίτερος σε σχέση με το τελευταίο, στόχος του ΕΣΔΑ είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και η λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση της επανένταξης στον χώρο εργασίας. Επίσης θα πρέπει να σημειωθεί ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα είναι ευέλικτο και επιτρέπει στους εργαζόμενους να αρχίσουν να συνταξιοδοτούνται από τα 61 (πλήρως ή μερικώς)<sup>51</sup>.

Οι στόχοι για την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ είναι η περαιτέρω μείωση του χάσματος στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας των δύο φύλων, η μείωση του χάσματος των αμοιβών, η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και η αύξηση των υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά. Σε ότι αφορά το χάσμα στην απασχόληση αυτό που κυρίως ενδιαφέρει είναι η έμφυλη κατανομή των ωρών εργασίας και στην αμειβόμενη και στη μη αμειβόμενη απασχόληση και η λήψη μέτρων για την προώθηση της ισότιμης κατανομής τους. Από την άλλη, επειδή τα μοντέλα ανεργίας ανδρών και γυναικών διαφέρουν και οι γυναίκες για παράδειγμα, παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά μερικής ανεργίας (*part time unemployment*) από τους άνδρες, με πρωτοβουλία της κυβέρνησης ξεκίνησε τριετές πρόγραμμα για την μείωση των ποσοστών μερικής ανεργίας ύψους 150 εκατ. SEK. Για τη μείωση του χάσματος στις αμοιβές η

---

<sup>51</sup> Η ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 67.

κυβέρνηση θα εισηγηθεί σχετικό σχέδιο δράσης στο κοινοβούλιο, ενώ ο Συνήγορος Ίσων Ευκαιριών που είναι αρμόδιος για θέματα παραβιάσεων του νόμου θα συμβάλλει στη εφαρμογή των σχετικών νόμων. Επίσης το Ινστιτούτο Μεσολάβησης (*Mediation Institute*) θα συζητήσει με τους κοινωνικούς εταίρους για τη ανάληψη σχετικών πρωτοβουλιών. Για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής οι κοινωνικοί εταίροι έχουν προχωρήσει σε ειδικές συμφωνίες προκειμένου να αυξηθεί η χρήση των γονικών αδειών εκ μέρους των ανδρών. Κλειδί για την αύξηση των ποσοστών των ανδρών που κάνουν χρήση γονικής άδειας είναι το ύψος της οικονομικής αποζημίωσης. Επίσης η κυβέρνηση σχεδιάζει αλλαγές στη σχετική νομοθεσία. Τέλος, σε ότι αφορά τη φροντίδα των παιδιών θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι γονείς δικαιούνται υπηρεσιών φροντίδας βάση των αναγκών τους (που προκύπτουν είτε λόγω εργασίας, είτε λόγω σπουδών). Φροντίδα δικαιούνται επίσης τα παιδιά των ανέργων γονέων ή των γονέων που κάνουν χρήση γονικής άδειας. Το 2002 65% των παιδιών ηλικίας 1 έως 3 ετών και το 84% των παιδιών ηλικίας 4 έως 5 ετών ήταν εγγεγραμμένα σε προσχολικές δομές φροντίδας.<sup>52</sup> Σε οικογένειες με δύο εργαζόμενους, μέσο εισόδημα και με δύο παιδιά προσχολικής ηλικίας η οικονομική συμβολή των γονέων για το κόστος των υπηρεσιών φροντίδας αναλογεί στο 6% του διαθέσιμου εισοδήματός τους.

Σε ότι αφορά τις πολιτικές για να καταστεί η εργασία πιο συμφέρουσα (*make work pay policies*) το Σουηδικό φορολογικό σύστημα άλλαξε μετά από μια μακρά περίοδο σταθερότητας και οι αρνητικές επιδράσεις έχουν αρχίσει να μετριάζονται. Από την άλλη, λόγω των αλλαγών στην φορολογική βάση ήδη άρχισαν να διαφαίνονται οι δυσκολίες στην χρηματοδότηση του δημόσιου τομέα, ενώ τα περιφερειακά συμβούλια και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες. Αυτό συμβαίνει διότι οι υπηρεσίες φροντίδας και υγείας δεν χρηματοδοτούνται πλέον από την κρατική φορολογία αλλά από τους πόρους των περιφερειακών και τοπικών αυτοδιοικήσεων. Μάλιστα το πρόβλημα είναι μεγαλύτερο στις αραιοκατοικημένες περιφέρειες και στις περιοχές όπου τα ποσοστά των ηλικιωμένων είναι υψηλά.

---

<sup>52</sup> Στη Σουηδία η φροντίδα των παιδιών κάτω των 6 ετών (την υποχρεωτική ηλικία εγγραφής στο σχολείο) θεωρείται και ονομάζεται προσχολική φροντίδα.

Συνοψίζοντας θα λέγαμε δύο είναι τα χαρακτηριστικά του ΕΣΔΑ της Σουηδίας: αφενός η ισότητα των φύλων αποτελεί στόχο των περισσότερων μέτρων και αφετέρου, με εξαίρεση τα κατά φύλο στατιστικά δεδομένα και τις σχετικές αξιολογήσεις που υπάρχουν για το σύνολο σχεδόν των κατευθυντήριων γραμμών του ΕΣΔΑ, δεν υπάρχει σε όλες τις περιπτώσεις εξειδίκευση ως προς τον τρόπο ένταξης της οπτικής του φύλου. Στην αξιολόγηση του ΕΣΔΑ θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τα εξής: 1) **η κριτική ανάλυση της ζήτησης προκειμένου να αυξηθεί η προσφορά εργασίας και ειδικότερα ανάλυση των προϋποθέσεων που απαιτούνται να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας** 2) **η κατά φύλο ανάλυση των διαδικασιών προσαρμογής του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού στην εργασιακή ζωή.**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ**

#### **Καλές πρακτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην οικονομική ζωή και στην αγορά εργασίας**

##### **1. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, της νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων στη ρύθμιση εργασιακών θεμάτων που αφορούν την ισότητα των φύλων**

###### **1.1. Γενικά στοιχεία για τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση πολιτικών απασχόλησης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι προέρχονται από πολλούς και διαφορετικούς οργανισμούς, οργανώσεις και συνομοσπονδίες και λειτουργούν ως ομάδες πίεσης ή ομάδες συμφερόντων οι οποίες συμμετέχουν ενεργά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που πραγματοποιούνται σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αντιπροσωπεύουν τέσσερις διεπαγγελματικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών σε υπερεθνικό επίπεδο: την Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων (ETUC<sup>53</sup>), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού

---

<sup>53</sup> European Trade Union Confederation

Τομέα (*UNICE*<sup>54</sup>), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (*UEAPME*<sup>55</sup>) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Ενδιαφέροντος (*CEEP*<sup>56</sup>).

Η θεσμοθετημένη διαδικασία κοινωνικού διαλόγου στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και την κοινωνική ενσωμάτωση έχει αποφέρει σημαντικές κοινές συμφωνίες για μια σειρά θέματα όπως για παράδειγμα τα εργασιακά συμβούλια πληροφόρησης και διαβούλευσης στις επιχειρήσεις (1994) και τις πρόσφατες συμφωνίες-πλαίσιο για την τηλεργασία (2001) και το εργασιακό άγχος (2004), ή έχει οδηγήσει σε αντίστοιχες οδηγίες: για την οργάνωση του χρόνου εργασίας (93/104/ΕΚ και 2000/34/ΕΚ), τη γονική άδεια (96/34/ΕΚ), τη μερική απασχόληση (97/81/ΕΚ), τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (99/70/ΕΚ), κλπ.

Σημαντικά αποτελέσματα έχει επίσης αποφέρει και ο κλαδικός κοινωνικός διάλογος όπως για παράδειγμα τις συμφωνίες για τις κατευθύνσεις αναφορικά με την τηλεργασία, τις συμφωνίες για τις τηλεπικοινωνίες, τον τομέα εμπορίου και την απασχόληση των ηλικιωμένων εργαζόμενων, καθώς και μια σειρά μέτρα για σημαντικούς τομείς κοινού κλαδικού ενδιαφέροντος (πολιτικές της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για τη γεωργία, την αλιεία και τις μεταφορές, συμφωνίες για την ποιότητα της εργασίας και των παρεχόμενων υπηρεσιών στον τομέα ιδιωτικής ασφάλισης, προσωπικών υπηρεσιών και βιομηχανικού καθαρισμού, κλπ, συμφωνίες για τις επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στην οργάνωση της εργασίας, κλπ).

Το σημαντικότερο βήμα σε ότι αφορά τη συμβολή των κοινωνικών εταίρων στην προώθηση των πολιτικών απασχόλησης, πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο του 2001 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάακεν όταν οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι (*ETUC, CEEP, UNICE/UEAPME*), με κοινή δήλωσή τους, δεσμεύτηκαν για την ανάπτυξη πολυετούς προγράμματος

---

<sup>54</sup> Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe

<sup>55</sup> European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises

<sup>56</sup> European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest



κοινής δράσης. Στόχος της πρωτοβουλίας αυτής ήταν η ανάπτυξη αυτόνομου διαλόγου και η ουσιαστική συμβολή των κοινωνικών εταίρων στην επίτευξη των στόχων της Λισαβώνας. Το πρόγραμμα δράσης, το οποίο καλύπτει περίοδο τριών χρόνων (2003-2005) και παρουσιάστηκε στη Διάσκεψη Κορυφής για τον Κοινωνικό Διάλογο που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλες το 2002, αξιοποιεί ένα ευρύ φάσμα διαφοροποιημένων εργαλείων και περιλαμβάνει ποικιλία θεμάτων κοινού ενδιαφέροντος για εργοδότες και εργαζόμενους. Οι προτεινόμενες δράσεις κατηγοριοποιούνται με βάση τρεις προτεραιότητες: την **απασχόληση, την ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζόμενων και τη διεύρυνση**<sup>57</sup>.

Ένα άλλο σημείο που συμφωνήθηκε στα πλαίσια του κοινού προγράμματος δράσης 2003-2005 ήταν η υποβολή έκθεσης για την αποτίμηση των δράσεων των κοινωνικών εταίρων στα κράτη μέλη και της συμβολής τους στην υλοποίηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και τη Στρατηγικής της Λισαβώνας.

Στην Έκθεση για τις Δράσεις των Κοινωνικών Εταίρων για Θέματα Απασχόλησης<sup>58</sup>, που υποβλήθηκε στο Συμβούλιο τον Μάρτιο του 2004 και καλύπτει τις περισσότερες από τις 25 χώρες της διευρυμένης Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>59</sup>, γίνεται γενική επισκόπηση των σημαντικότερων μονομερών ή και κοινών (διμερών ή τριμερών) πρωτοβουλιών των κοινωνικών εταίρων που συνδέονται με την υλοποίηση προτάσεων εθνικής πολιτικής για τους εξής τομείς προτεραιοτήτων:

- **Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων**
- **Απασχόληση για όλους**

---

<sup>57</sup> Οι θεματικοί άξονες για την απασχόληση είναι: η δια βίου κατάρτιση, το εργασιακό άγχος, η ισότητα των φύλων, η αναδιάρθρωση, οι νέοι, ο ρατσισμός, η παρενόχληση, η τηλεργασία, η αδήλωτη εργασία, κλπ. Για την κινητικότητα των εργαζόμενων ο θεματικός άξονας αφορά σχέδιο δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα, ενώ οι θεματικοί άξονες της διεύρυνσης αφορούν τις βιομηχανικές σχέσεις, τον κοινωνικό διάλογο και τις διευρυμένες επιτροπές κοινωνικού διαλόγου, την αναδιάρθρωση, τη δια βίου κατάρτιση, την εφαρμογή του νομικού κεκτημένου, κλπ.

<sup>58</sup> 2005 Report on Social Partner Actions on Employment in Member States. ETUC, UNICE/UEAMPE, CEEP, March 2005.

<sup>59</sup> Συγκεκριμένα η έκθεση αφορά τη δράση εθνικών κοινωνικών εταίρων από 23 χώρες: Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Δημοκρατία της Τσεχίας, Εσθονία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ιταλία, Ισπανία, Κύπρο, Λατβία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ολλανδία, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβενία, Σουηδία και Φιλανδία.

- **Επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο**<sup>60</sup>

- **Καλύτερη διακυβέρνηση**

Επίσης, στην έκθεση περιγράφεται ο τρόπος συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στην προετοιμασία των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση του 2004 και στις δράσεις που ακολούθησαν μετά τις συστάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

## **1.2. Το πρόγραμμα δράσης των κοινωνικών εταίρων για την ισότητα των φύλων**<sup>61</sup>

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι έχουν αναλάβει δέσμευση για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας και τους χώρους εργασίας και διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στον τομέα αυτό. Αναγνωρίζοντας ότι οι αιτίες της ανισότητας στην αγορά εργασίας είναι πολυσύνθετες και αλληλένδετες, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν ότι απαιτείται ολοκληρωμένη στρατηγική για την προώθηση της ισότητας η οποία θα πρέπει να περιλαμβάνει αφενός δράσεις για την άρση του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού και αφετέρου δράσεις την εξάλειψη των έμφυλων στερεότυπων στην κοινωνία. Οι έμφυλοι ρόλοι και τα στερεότυπα δηλαδή, προσδιορίζουν την κατανομή εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικογένεια, στην απασχόληση και την κοινωνία γενικότερα, και είναι μοχλοί παραγωγής και αναπαραγωγής του χάσματος μεταξύ των φύλων. Στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης επομένως, θα πρέπει να αντιμετωπιστεί τόσο ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός (οριζόντιος και κάθετος), όσο και τα εμπόδια για την εναρμόνιση ζωής και εργασίας.

Οι τέσσερις προτεραιότητες με βάση τις οποίες οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι (ETUC, CEEP, UNICE/UEAPME) καλούν τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν δράση και πρωτοβουλίες κατά την επόμενη πενταετία (2005-2010) είναι οι εξής:

- *Παραδοσιακοί και στερεότυποι έμφυλοι ρόλοι*

---

<sup>60</sup> Οι δράσεις των κοινωνικών εταίρων στον τομέα αυτό δεν περιλαμβάνονται στην έκθεση διότι αποτελούν μέρος της 3ης ετήσιας έκθεσης που θα ακολουθήσει το πλαίσιο δράσεων για τη δια βίου ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσόντων.

<sup>61</sup> Framework of Actions on Gender Equality, ETUC, CEEP, UNICE/UEAPME, March 2005.

- Προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων
- Ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ ζωής και εργασίας (ή της συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής)
- Αντιμετώπιση του χάσματος στις αμοιβές ανδρών και γυναικών

### **Παραδοσιακοί και στερεότυποι έμφυλοι ρόλοι**

Οι συνισταμένες που αφορούν τους στερεότυπους έμφυλους ρόλους στην αγορά εργασίας και για τους οποίους θα πρέπει ληφθούν άμεσα μέτρα είναι οι εξής:

- Η προώθηση της ισότιμης κατά φύλο εκπαίδευσης και του μη στερεοτυπικού επαγγελματικού προσανατολισμού
- Η προσέλκυση κοριτσιών και νέων γυναικών σε τεχνικά και επιστημονικά επαγγέλματα με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την κάλυψη των αναγκών ζήτησης στους αντίστοιχους τομείς
- Η πρόσληψη και συγκράτηση γυναικών και ανδρών με τα απαιτούμενα προσόντα σε τομείς και κλάδους όπου υποεκπροσωπούνται και η διασφάλιση καλύτερων επαγγελματικών διαδρομών και ευκαιριών για τις γυναίκες στους τομείς όπου παραδοσιακά κυριαρχεί η γυναικεία απασχόληση
- Ευαισθητοποίηση των διευθυντών και στελεχών μεσαίας κλίμακας για τους τρόπους προώθησης των ίσων ευκαιριών για το σύνολο των εργαζομένων μέσω των εργασιακών τους σχέσεων
- Προώθηση της επιχειρηματικότητας ως επιλογή σταδιοδρομίας για τις γυναίκες και τους άνδρες σε κλαδικό ή/και εθνικό επίπεδο
- Ενθάρρυνση για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσω της δια βίου εκπαίδευσης των ενηλίκων

### **Προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων**

Οι συνισταμένες που μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα επίπεδα των επιχειρήσεων είναι οι εξής:

- Προσλήψεις με βάση αξιοκρατικά κριτήρια τα οποία είναι ουδέτερα ως προς το φύλο
- Συγκράτηση των γυναικών στις επιχειρήσεις για να αποφευχθεί η απώλεια ικανών εργαζόμενων

- Ενθάρρυνση για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας ανδρών και γυναικών και δέσμευση των ανώτατων επιπέδων διοίκησης για πρωτοβουλίες που θα προωθούν γυναίκες σε θέσεις – κλειδιά της ιεραρχίας
- Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών ως συμπληρωματικός τρόπος για την αύξηση του αριθμού των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και την αγορά εργασίας
- Ενίσχυση του ρόλου των γυναικών σε όλα τα επίπεδα του κοινωνικού διαλόγου, τόσο από την πλευρά των εργοδοτών, όσο και από την πλευρά των εργαζομένων και ενίσχυση της παρουσίας τους στις επιτροπές συλλογικής διαπραγμάτευσης. Επίσης, θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα στις γυναίκες να αναλάβουν υπευθυνότητες εκπροσώπησης και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο χρόνο προγραμματισμού των συναντήσεων και τη διαθεσιμότητα δομών φύλαξης και φροντίδας

### ***Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής***

Οι συμφωνίες και οι ρυθμίσεις που διευκολύνουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αυξάνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων, προωθούν την ισότητα στο χώρο εργασίας, συμβάλλουν στο καλό όνομα της επιχείρησης και είναι επωφελείς για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Οι επιτυχημένες πολιτικές ισορροπίας ζωής και εργασίας θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών, να ποικίλουν για να καλύπτουν τις διαφορετικές φάσεις και ιδιαιτερότητες της ζωής των εργαζόμενων και να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης. Επίσης, παρά το γεγονός ότι τα θέματα αυτά αφορούν κατά κύριο λόγο εργαζόμενους και εργοδότες, οι δημόσιες αρχές αναμφισβήτητα διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην αντιμετώπιση των ευρύτερων κοινωνικών διαστάσεων που αφορούν την ισορροπία ζωής και εργασίας διασφαλίζοντας τη διαθεσιμότητα δομών φροντίδας σε οικονομικά προσιτές τιμές. Γι' αυτό, όπου αυτό είναι εφικτό, **θα πρέπει να δημιουργούνται κοινοπραξίες των κοινωνικών εταίρων με τις δημόσιες αρχές για να επιλύονται με καινοτόμο τρόπο τα ζητήματα αυτά.**

Οι βασικές συνισταμένες ενίσχυσης της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι οι εξής:

- Καθιέρωση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων τις οποίες θα μπορούν να επιλέγουν εκούσια οι εργαζόμενοι (όπως για παράδειγμα άδειες, μερική απασχόληση, μειωμένο ωράριο εργασίας, διαμοιραζόμενη εργασία, συμπιεσμένη εβδομάδα εργασίας, εργασία από το σπίτι, τηλεργασία, κλπ)
- Προώθηση της αντίληψης για την ανάγκη μιας πιο εξισορροπημένης ανάληψης ευθυνών εκ μέρους ανδρών και γυναικών, ώστε να διευκολυνθεί η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
- Κοινές πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων για την προσέγγιση των δημόσιων αρχών με στόχο την ανάπτυξη εργαλείων που θα συμβάλουν στην αύξηση των δομών φροντίδας (που θα πρέπει να παρέχουν υπηρεσίες υψηλής ποιότητας σε προσιτές τιμές)

#### ***Αντιμετώπιση του χάσματος στις αμοιβές ανδρών και γυναικών***

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν ότι η κοινή δέσμευσή τους σε όλα τα επίπεδα (ευρωπαϊκό, εθνικό, κλαδικό), σε συνδυασμό με τη λήψη μέτρων για τις παρακάτω συνισταμένες θα συμβάλουν ουσιαστικά στην αντιμετώπιση του χάσματος στις αμοιβές:

- Ενημέρωση για την ισχύουσα νομοθεσία περί ίσων αμοιβών και καθοδήγηση για τον τρόπο γεφύρωσης του χάσματος αμοιβών στα διαφορετικά επιχειρησιακά επίπεδα
- Παραγωγή και επεξεργασία στατιστικών δεδομένων ανά τομέα και κλάδο σε εθνικό επίπεδο, που θα δώσουν τη δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους να αναλύσουν και να κατανοήσουν τις πολυσύνθετες αιτίες των μισθολογικών διαφοροποιήσεων
- Διασφάλιση ότι τα συστήματα αμοιβών διέπονται από διαφάνεια και είναι ουδέτερα ως προς το φύλο

Το πρόγραμμα δράσης για την ισότητα των φύλων θα προωθηθεί από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους (ETUC, CEEP, UNICE/UEAPME) σε όλα τα αρμόδια επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης των κρατών μελών, ενώ οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι θα υποβάλλουν ετήσια έκθεση για τις δράσεις που πραγματοποιούνται στα κράτη μέλη για τις τέσσερις προτεραιότητες που τίθενται. Τέλος, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικού

Διαλόγου θα συντάξει συνολική έκθεση αξιολόγησης του προγράμματος δράσης.

### 1.3. Παραδείγματα και καλές πρακτικές από επιλεγμένες χώρες

- *Νομοθεσία και συλλογικές συμβάσεις*
- *Ειδικές νομοθετικές προβλέψεις για την εκπόνηση σχεδίων ισότητας σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα*

#### **ΓΑΛΛΙΑ**

Ο νόμος του 2001 για την ισότητα (*Genisson law*) θεσπίζει την υποχρέωση οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο κλάδου ή και επιχείρησης να περιλαμβάνουν θέματα εργασιακής ισότητας. Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν την υποχρέωση να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες ώστε τα θέματα ισότητας των φύλων να αποτελούν μέρος της διαπραγματευτικής ατζέντας. Ωστόσο οι συμφωνίες που υπεγράφησαν είναι λίγες, ενώ ακόμα μικρότερος είναι ο αριθμός των σχεδίων ισότητας που προωθήθηκαν μέσω του συγκεκριμένου νόμου.

Θεσμικό πλαίσιο για την (εθελοντική) εφαρμογή σχεδίων ισότητας υπάρχει στη Γαλλία από το 1983. Ωστόσο από το 1987 ως το 2002 υλοποιήθηκαν μόνο 35 σχέδια ισότητας που εφαρμόστηκαν σε μεγάλες κυρίως επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Επίσης, ένα άλλο θετικό μέτρο είναι και το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις με 50 τουλάχιστον εργαζόμενους/ες υποχρεούνται να καταρτίζουν ετήσια έκθεση για τη κατάσταση απασχόλησης ανδρών και γυναικών η οποία αξιολογείται από τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Τέλος θα πρέπει να σημειωθεί ότι με νόμο του 2001 είναι υποχρεωτικές οι διαπραγματεύσεις (σε επίπεδο επιχείρησης ή και κλάδου) για θέματα ισότητας των φύλων κάθε τρία χρόνια.

Το 2004 υπεγράφη εθνική διακλαδική συμφωνία για την ισότητα των φύλων και την ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στο εργατικό δυναμικό. Η συμφωνία υπεγράφη από τη βασική οργάνωση των εργοδοτών της Γαλλίας και τις συνομοσπονδίες των εργατών και εργαζομένων. Πρόκειται για συμφωνία πλαίσιο που θα πρέπει να εφαρμοστεί σε επίπεδο κλάδου και επιχείρησης (για παράδειγμα το 2004



υπεγράφη από τη *Renault*). Η συμφωνία προβλέπει αύξηση του ποσοστού μερικής απασχόλησης για όσους και όσες το επιθυμούν, καταβολή πληρωμής στις γυναίκες που ξεκινάνε τη μητρική άδεια, μείωση των ωρών εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, επέκταση της μητρικής άδειας και της άδειας για υιοθεσία κατά δύο εβδομάδες χωρίς απώλεια εισοδήματος, εγκεκριμένη άδεια για την ολοκλήρωση των απαιτούμενων δικαιολογητικών υιοθεσίας, μόνους για υιοθεσία 1.500 € και επιπλέον άδεια για τη φροντίδα ασθενών παιδιών

### ***ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ***

Λόγω του κατακερματισμένου και μη συλλογικού χαρακτήρα των διαπραγματεύσεων η αποτίμηση δεν είναι εύκολη. Δεν υπάρχουν διμερείς ή τριμερείς πρωτοβουλίες για θέματα ισότητας παρά το γεγονός ότι οι επιμέρους κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν σε πρωτοβουλίες (μη συλλογικές) οι οποίες κατά κύριο λόγο αφορούν διακηρύξεις για τις αρχές ισότητας και όχι τόσο δεσμεύσεις για συγκεκριμένες δράσεις.

### ***ΙΡΛΑΝΔΙΑ***

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιέχουν όρους για την ισότητα των φύλων, ενώ αρκετές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν και προβλέψεις για την υλοποίηση σχεδίων ισότητας. Στην Ιρλανδία είναι πολύ ισχυρή η κοινωνική συνεργασία και ο ρόλος των συνδικαλιστικών φορέων. Επίσης θετικό ρόλο έχει παίξει η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, ενώ η συμμετοχή τους στα εργατικά σωματεία έχει οδηγήσει στην ανάληψη πρωτοβουλιών για την προώθηση της ισότητας στην ατζέντα των συνδικαλιστικών φορέων τόσο σε εθνικό, όσο και σε τοπικό επίπεδο.

### ***ΙΤΑΛΙΑ***

Τα θέματα ισότητας των φύλων συχνά αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε δύο επίπεδα: σε εθνικό ή/και κλαδικό επίπεδο και σε επιχειρησιακό επίπεδο. Γενικά τα θετικά σχέδια δράσης αποτελούν αντικείμενο διαπραγματεύσεων σε τοπικό επίπεδο, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις υπάρχουν σχετικές προβλέψεις και στις κλαδικές συλλογικές συμφωνίες. Τον σημαντικότερο ρόλο σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων τον

παίζουν τα σωματεία μέσω διακηρύξεων για τις αρχές ισότητας. Οι κοινωνικοί εταίροι σε ανώτερο επίπεδο δεν διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση πολιτικών σε επίπεδο επιχείρησης.

Σύμφωνα με νόμο του 1991, οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν αίτηση για συνολική ή μερική δημόσια χρηματοδότηση για θετικές δράσεις ή σχέδια θετικών δράσεων που αναλαμβάνουν να υλοποιήσουν εθελοντικά. Οι επιχειρήσεις και οργανισμοί του δημόσιου τομέα είναι σύμφωνα με το νόμο 125 του 1991 και διάταγμα του 2000, υποχρεωμένοι να εφαρμόζουν μέτρα θετικών δράσεων. Για τον λόγο αυτό έχουν τεθεί συγκεκριμένες προθεσμίες για την εκπόνηση σχεδίων θετικών δράσεων και προβλέπονται ειδικά κονδύλια χρηματοδοτήσεων, αλλά και κυρώσεις σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης. Μέχρι το 2002 είχαν χρηματοδοτηθεί 561 σχέδια θετικών δράσεων ή μέτρων.

### **ΟΛΛΑΝΔΙΑ**

Οι συλλογικές συμφωνίες ασχολούνται με κάποια θέματα ισότητας κυρίως σε τομείς που δεν περιλαμβάνονται στην νομοθεσία. Τα σχέδια ισότητας δεν αποτελούν μέρος των συλλογικών συμφωνιών, αλλά σε κάποιες περιπτώσεις οι τελευταίες περιλαμβάνουν όρους για θέματα ίσων ευκαιριών στις διαδικασίες πρόσληψης, επιλογής, κατάρτισης καθώς και θετικές δράσεις.

### **ΣΟΥΗΔΙΑ**

Τα σχέδια ισότητας στη Σουηδία προβλέπονται από νόμο και σπάνια προβλέπονται σε συλλογικές συμφωνίες. Παρά ταύτα κάποιες συλλογικές συμφωνίες περιέχουν όρους θετικότερους από εκείνους που προβλέπονται στις νομοθετικές ρυθμίσεις. Στη Σουηδία τα θέματα ισότητας των φύλων έχουν μεγάλη σημασία για τους κοινωνικούς εταίρους, ενώ πολύ σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή των νόμων ισότητας παίζουν οι κοινωνικοί εταίροι σε τοπικό επίπεδο.

Σύμφωνα με τον Νόμο του 1991 για τις Ίσες Ευκαιρίες οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον 10 εργαζόμενους/ες υποχρεούνται να καταρτίζουν ετήσιο σχέδιο ίσων ευκαιριών. Έρευνα του 1999 ωστόσο

έδειξε ότι το μόλις 25% των ιδιωτικών επιχειρήσεων και το 75% των επιχειρήσεων του δημόσιου τομέα εκπονούν και εφαρμόζουν σχέδια ισότητας.

- *Ευελιξία, ειδικές άδειες, διακοπές στην καριέρα και άλλου τύπου προβλέψεις και καινοτόμες πρακτικές* <sup>62</sup>

### **ΑΥΣΤΡΙΑ**

Από το 1999 ισχύει το 35ωρο ενώ υπάρχει νομοθεσία που καλύπτει τις «άτυπες» μορφές απασχόλησης. Σε ότι αφορά την ευελιξία έχουν συναφθεί συμφωνίες για τη διακοπή εργασίας και τους λογαριασμούς αποταμίευσης χρόνου (στον τομέα τεχνολογίας για παράδειγμα) οι οποίες καθορίζουν τους όρους του ευέλικτου χρόνου εργασίας.

### **ΒΕΛΓΙΟ**

Το 2001-2 υπεγράφη τριμερής εθνική συμφωνία πλαίσιο με την οποία δίνεται το δικαίωμα της πίστωσης χρόνου στους εργαζόμενους για ένα έτος, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, το δικαίωμα μερικής απασχόλησης ή απασχόλησης για 80% του εργάσιμου χρόνου για εργαζόμενους άνω των 50. Η άποψη που επικρατεί για την νέα αυτή πίστωση χρόνου είναι ότι σε ένα ενεργό κράτος πρόνοιας, άνδρες και γυναίκες θα πρέπει να έχουν την ευκαιρία να συμφιλιώνουν την επαγγελματική ζωή τους με τις οικογενειακές ευθύνες τους μέσω ευέλικτων επιλογών εισόδου και εξόδου από την αγορά εργασίας. Η διακοπή εργασίας ισούται με ένα πέμπτο της εβδομάδας για πέντε χρόνια και δίνει το δικαίωμα στους εργαζόμενους να διακόψουν την εργασία τους για οποιονδήποτε λόγο και συγχρόνως το δικαίωμα να λαμβάνουν επίδομα και να διατηρούν τα ασφαλιστικά τους

---

<sup>62</sup> Η παρουσίαση που ακολουθεί, στηρίζεται στη μελέτη άρθρων του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Βιομηχανικών Σχέσεων για τις πρόσφατες εξελίξεις στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τη συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής που πραγματοποιήθηκε από το *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Η μελέτη αφορά 16 χώρες της ΕΕ (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισπανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Νορβηγία, Ολλανδία, Πορτογαλία, Σουηδία, Φινλανδία) και από πό το σύνολο των αναλυτικών αναφορών για κάθε χώρα, εδώ θα παρουσιαστεί μια σύντομη αναφορά σε περιπτώσεις και χώρες που θεωρούνται ιδιαίτερες, καινοτόμες ή πρωτοποριακές σε σύγκριση με τα ισχύοντα στην Ελλάδα (η οποία επίσης συμπεριλαμβάνεται στις μελέτες περίπτωσης).

δικαιώματα. Επίσης στο Βέλγιο αυξήθηκε η άδεια πατρότητας σε 10 ημέρες, ψηφίστηκε νόμος για την τηλεργασία (1996) και για τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης (1999).

## **ΓΑΛΛΙΑ**

Μια σειρά κλαδικές και επιχειρησιακές συμφωνίες ήδη από το 1999 αναδιοργανώνουν τον χρόνο εργασίας. Η μείωση του χρόνου εργασίας επιτεύχθη μέσα από ρυθμίσεις για τον ευέλικτο χρόνο εργασίας, τον περιορισμό των υπερωριών, την εξατομικευμένες «τράπεζες χρόνου», τις επιπλέον μέρες ανάπαυσης και την μερική απασχόληση. Επίσης το 1998 ψηφίστηκε ο πρώτος νόμος *Aubry* για τη μείωση των ωρών εργασίας και το 1999 ο δεύτερος νόμος *Aubry* με τον οποίο κατοχυρώθηκε το 35ωρο.

Η μητρική άδεια είναι από 14 έως 24 εβδομάδες (για το τρίτο παιδί) κατά τη διάρκεια της οποίας καταβάλλεται το 100% των αμοιβών της εργαζόμενης. Επίσης προβλέπεται ειδική περίοδος στο πλαίσιο της γονικής άδειας για τους άνδρες γονείς. Η πατρική άδεια είναι 11 ημέρες και πρέπει να λαμβάνεται εντός 4 μηνών από τη γέννηση του παιδιού. Επίσης οι πατέρες δικαιούνται 3 επιπλέον ημέρες από τους εργοδότες τους. Για πρώτη φορά δίνεται κίνητρο για το μοίρασμα των ευθυνών φροντίδας μεταξύ των γονέων που περιλαμβάνει μηνιαίο επίδομα (457,35 €) το οποίο αυξάνεται σε 609,80 € εάν οι δύο γονείς μοιραστούν την γονική άδεια εργαζόμενοι με μερική απασχόληση (ΕΣΔΑ 2001)<sup>63</sup>.

**Μια καινοτόμα πρακτική για την προώθηση της ισότητας: το «Κίτρινο Βιβλίο» ως Παράρτημα του Κρατικού Προϋπολογισμού**  
Μετά την ψήφιση σχετικού νόμου η κυβέρνηση είναι υποχρεωμένη να παρουσιάζει σε παράρτημα του κρατικού προϋπολογισμού τις οικονομικές πολιτικές που έχει υλοποιήσει για την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών. Το «Κίτρινο Βιβλίο», το οποίο καταρτίστηκε για πρώτη φορά

---

<sup>63</sup> Σε ότι αφορά τη συμμετοχή των εργοδοτών στη δημιουργία δομών για παιδική φροντίδα επισημαίνεται ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις – όπως για παράδειγμα οι τράπεζες, τα πανεπιστήμια, τα νοσοκομεία, τα ταχυδρομεία, η Michelin, κλπ - παρέχουν ή συμμετέχουν στην παροχή υπηρεσιών για παιδιά. Συνολικά, οι 224 εταιρικοί βρεφονηπιακοί σταθμοί παρέχουν τις 15.000 από τις 200.000 θέσεις σε σύνολο χώρας (7,5%), ενώ από το 2003 χορηγείται κρατική ενίσχυση για τη δημιουργία σταθμών σε επιχειρήσεις με τη μορφή εκπτώσεων φόρου που αναλογεί στο 60% του λειτουργικού κόστους των νέων δομών που δημιουργούνται.

τον Νοέμβριο του 2000, παρουσιάζει τις χρηματοδοτούμενες δράσεις που είναι στοχευμένες στις γυναίκες. Μέχρι στιγμής το «Κίτρινο Βιβλίο» δεν περιλαμβάνει τα κονδύλια που κατανέμονται για δράσεις ισότητας ανά υπουργείο, αλλά η μεταρρύθμιση που έχει σχεδιαστεί για το 2006 μπορεί στο μέλλον να κατοχυρωθεί ως προϋπολογιστική πολιτική για το Υπουργείο Δικαιωμάτων των Γυναικών και ως συμπληρωματική προϋπολογιστική πολιτική για τους πόρους που κατανέμονται για την ισότητα μέσω των διαφορετικών υπουργείων. Πρόθεση της κυβέρνησης είναι από το 2006 η κατανομή των προϋπολογισμών στα διάφορα υπουργεία να πραγματοποιείται μέσω προγραμμάτων στα οποία θα περιλαμβάνεται και σχετική αιτιολόγηση.

### ***ΓΕΡΜΑΝΙΑ***

Την περίοδο αυτή υπεγράφησαν μια σειρά κλαδικές και επιχειρησιακές συμφωνίες για τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, όπως για παράδειγμα η συμφωνία στον τραπεζικό τομέα και τη βιομηχανία. Επίσης αναθεωρήθηκε ο νόμος για τη γονική άδεια και το επίδομα για τη φροντίδα παιδιών το 2001.

### ***ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ***

Η *Peugeot Ryton* σύναψε συμφωνία για 36,75 ώρες εργασίας την εβδομάδα το 2000, με στόχο την ενίσχυση της συμφιλίωσης ενώ η *Unity Trust Bank* υπέγραψε συμφωνία για την τηλεργασία το 1998. Επίσης πραγματοποιήθηκε καμπάνια για τη εξισορρόπηση ζωής και εργασίας το 2000 την οποία εγκαινίασε ο πρωθυπουργός και ο υπουργός παιδείας και απασχόλησης.

Τον Απρίλιο του 2003, κατοχυρώθηκε με νόμο το δικαίωμα των γονέων με μικρά παιδιά (ηλικίας έως 6 ετών και έως 18 σε περιπτώσεις παιδιών με αναπηρία) να ζητήσουν ευέλικτη απασχόληση με τη μορφή αλλαγής στις ώρες, τις ημέρες ή τον τόπο εργασίας, εφόσον απασχολούνται τουλάχιστον 26 εβδομάδες στον ίδιο εργοδότη. Οι εργοδότες οφείλουν να εξετάσουν το αίτημα σοβαρά, αλλά διατηρούν το δικαίωμα άρνησης για επιχειρηματικούς λόγους (π.χ. το υψηλό κόστος).

Σύμφωνα με το Νόμο Εργασιακού Περιβάλλοντος (*Work Environment Act*) εργαζόμενοι με σοβαρούς «προνοιακούς» λόγους, έχουν το δικαίωμα να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους αν δεν δημιουργούνται σοβαρά προβλήματα στην επιχείρηση. Γονείς με παιδιά κάτω των 10 ετών εμπíπτουν σε αυτή τη ρύθμιση, η οποία κατοχυρώνει ένα δικαίωμα υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, ενώ ο εργοδότης που θα απορρίψει το αίτημα θα πρέπει να τεκμηριώσει πολύ καλά την άρνησή του.

Πολλοί οργανισμοί/ επιχειρήσεις έχουν ενισχύσει την πρόβλεψη για ευελιξίας με επέκταση της ρύθμισης σε όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες (είτε έχουν ευθύνες φροντίδας είτε όχι). Συγκεκριμένα, το 80% περίπου των εργοδοτών παρέχουν τουλάχιστον μία μορφή από τις ακόλουθες επτά ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας: μερική απασχόληση, διαμοιραζόμενη εργασία (*job sharing*), ευέλικτο ωράριο, ετήσια διευθέτηση ωραρίου, τετράμηνη ρύθμιση εργασίμου χρόνου (*term time working*), συμπιεσμένη εβδομάδα και μειωμένο ωράριο εργασίας. Η μερική απασχόληση είναι η πλέον διαδεδομένη μορφή και προσφέρεται από το 74% των εργοδοτών. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας είναι πιο διαδεδομένες στο δημόσιο και τον μη κερδοσκοπικό τομέα ή αναγνωρίζονται από τα συνδικάτα και τις προωθημένες πολιτικές ανάπτυξης ανθρώπινων πόρων (των ιδιωτικών επιχειρήσεων). Το 14% των επιχειρήσεων με λιγότερο από 5 εργαζόμενους/ ες προσφέρει τη δυνατότητα ευέλικτης εργασίας με την μορφή της διαμοιραζόμενης εργασίας (*job sharing*), ωστόσο μόνο 1% του συνόλου των εργαζόμενων κάνουν χρήση αυτής της μορφής ευελιξίας. Ειδικότερα, η διαμοιραζόμενη εργασία είναι περισσότερο διαδεδομένη σε εργαζόμενους / ες που απασχολούνται σε γραμματειακές ή διοικητικές θέσεις, ενώ παρατηρείται μια αυξανόμενη τάση χρήσης της διαμοιραζόμενης εργασίας και μεταξύ (ελεύθερων) επαγγελματιών και διοικητικών στελεχών, ενώ απαντάται συχνότερα μεταξύ γυναικών και ιδιαίτερα στο δημόσιο τομέα, καθώς επίσης και σε επιχειρήσεις όπου λειτουργούν σωματεία/ συνδικάτα εργαζομένων.

Στο ΗΒ η γονική άδεια επεκτάθηκε στις 26 εβδομάδες. Η γονική άδεια είναι μετ' αποδοχών το ύψος των οποίων φθάνει στο 90% του μισθού για τις 6 πρώτες εβδομάδες, ενώ για τις υπόλοιπες παρέχεται μια ενιαία



αποζημίωση 100 λιρών την εβδομάδα. Το ποσοστό χρήσης του δικαιώματος των γονικών αδειών εξαρτάται από τη διάρκεια και τις προβλεπόμενες αποζημιώσεις<sup>64</sup>.

Δυνατότητα χρήσης μη αμειβόμενης γονικής άδειας έχουν όσοι εργάζονται σε καλά αμειβόμενες και ασφαλείς θέσεις εργασίας, όπου μάλιστα είναι και συνήθης η συμμετοχή του εργοδότη για λόγους διασφάλισης ευελιξίας. Οι γονείς μπορούν να αποφασίσουν αν θα κάνουν χρήση της γονικής άδειας με μορφή μειωμένου ωραρίου ή με μορφή ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ωστόσο δεν προβλέπονται ισχυροί μηχανισμοί προσφυγής στην περίπτωση άρνησης του εργοδότη να αποδεχθεί την πρόταση των γονέων.

Οι πατέρες έχουν ατομικό μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα σε άνευ αποδοχών γονική άδεια για δύο εβδομάδες μόνο, και η αποζημίωση είναι της τάξης των 100 λιρών την εβδομάδα.

**Μια καινοτόμα πρακτική για την προώθηση της ισότητας:  
Πρόγραμμα για την Κατά Φύλο Ανάλυση των Δημόσιων Δαπανών  
– Πιλοτικό πρόγραμμα που υλοποιήθηκε σε δύο υπουργεία**

Το πιλοτικό πρόγραμμα για την κατά φύλο ανάλυση των δημόσιων δαπανών εγκαινιάστηκε την άνοιξη του 2003 και είχε διάρκεια 6 μηνών. Συντονιστής του προγράμματος ήταν το Υπουργείο Οικονομικών ενώ στο πρόγραμμα συμμετείχε και η Μονάδα για τις Γυναίκες και την Ισότητα και το Υπουργείο Εμπορίου και Βιομηχανίας. Επίσης, τεχνική υποστήριξη παρείχε ομάδα εμπειρογνομόνων. Μέσω της πιλοτικής εφαρμογής εξετάστηκαν δύο προγράμματα αντίστοιχων υπουργείων και πραγματοποιήθηκε κατά φύλο ανάλυση των σχετικών προϋπολογισμών των προγραμμάτων. Τα υπουργεία που συμμετείχαν ήταν το Υπουργείο Εργασίας και Συντάξεων και το Υπουργείο Εμπορίου και Βιομηχανίας και οι στόχοι του προγράμματος ήταν: η εξέταση εργαλείων φύλου σε μια σειρά προγράμματα, ο προσδιορισμός της προστιθέμενης αξίας που προκύπτει μέσω της κατά φύλο ανάλυσης των δαπανών, η ενίσχυση της ικανότητας των υπουργείων να ενσωματώνουν κατά φύλο ανάλυση των δαπανών και προϋπολογισμών τους και η διεύρυνση των στόχων της

---

<sup>64</sup> Το ΗΒ (μαζί με την Ελλάδα, την Ιρλανδία, την Ισπανία και την Πορτογαλία) είναι μεταξύ των χωρών όπου ποσοστό χρήσης των γονικών αδειών είναι χαμηλό.

ισότητας των φύλων. Η διϋπουργική αυτή πρωτοβουλία διευκόλυνε σημαντικά την κατανόηση της σημασίας που έχει η διάσταση του φύλου στην καθημερινή εργασία των υπουργείων, καθώς και τη βάθυνση της εμπειρογνωμοσύνης στη χρήση εργαλείων *gender mainstreaming*.

### **ΙΡΑΝΔΙΑ**

Η τριμερής εθνική συμφωνία - το πρόγραμμα ευημερίας και δικαιοσύνης, προωθεί την ευελιξία του χρόνου εργασίας, την εργασία από το σπίτι, τη διαμοιραζόμενη εργασία, την εργασία ορισμένου χρόνου, και τη γονική άδεια. Επίσης ενισχύει την μέριμνα για τα παιδιά μέσω της δημιουργίας υποδομών φροντίδας και εξωσχολικών δραστηριοτήτων.

### **Μια καινοτόμα πρακτική για την προώθηση της ισότητας: Η Μονάδα Ισότητας των Φύλων του Εθνικού Αναπτυξιακού Προγράμματος (ΕΑΠ)**

Η Μονάδα δημιουργήθηκε με στόχο την παροχή συμβουλευτικής και τεχνικής υποστήριξης για τον τρόπο ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου στην ανάπτυξη, υλοποίηση και αξιολόγηση του Εθνικού Αναπτυξιακού Προγράμματος 2000-2006 που αποτελεί το πλαίσιο για τα προγράμματα που συγχρηματοδοτούνται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία. Το ΕΑΠ ενισχύει υπηρεσίες υγείας, κοινωνικής στέγασης, εκπαίδευσης, δημοσίων έργων, μεταφορών, αγροτικής ανάπτυξης, βιομηχανίας, φροντίδας παιδιών και τοπικής ανάπτυξης. Η Μονάδα είναι στελεχωμένη με πέντε άτομα και έχει προϋπολογισμό 5,36 εκατ. Ευρώ για την περίοδο 2000-2006. Οι εργασίες της Μονάδας περιλαμβάνουν την παρακολούθηση των δεσμεύσεων του ΕΑΠ για την ισότητα των φύλων, την παροχή στήριξης, κατάρτισης και πληροφόρησης για θέματα ισότητας, την συλλογή και ανάλυση δεδομένων και δεικτών, την τεχνική στήριξη για την αξιολόγηση των επιπτώσεων των πολιτικών προτάσεων ως προς το φύλο, την ενίσχυση της συμμετοχής των τοπικών και εθελοντικών ομάδων στην διαδικασία ένταξης της οπτικής του φύλου. Από το 2000 έχουν καταρτιστεί 700 ανώτεροι υπάλληλοι σε θέματα ισότητας, εκδόθηκε Οδηγός Κατά Φύλο Τεκμηρίωσης, δημιουργήθηκε βάση δεδομένων με στατιστικά στοιχεία κατά φύλο, εκπονήθηκαν έρευνες για τα θέματα ισότητας σε ποικίλους τομείς πολιτικής (μεταφορές, τουρισμό, αστική

ανάπτυξη, έρευνα, κλπ) και το 2003 καταρτίστηκε έκθεση για την ισότητα των φύλων στο σύστημα κοινωνικής προστασίας και πρόνοιας.

## **ΙΣΠΑΝΙΑ**

Εισήχθη το 35ωρο στη δημόσια διοίκηση και σε περιορισμένους τομείς της οικονομίας (συνεργεία επιδιόρθωσης αυτοκινήτων). Επίσης, το 1998 τέθηκε σε ισχύ το μέτρο για το μηδενικό κόστος, με στόχο να μειωθεί το επιπλέον κόστος που συνεπάγεται για τους εργοδότες η άδεια μητρότητας. Τέλος, μια σειρά νόμοι του 2000 απελευθέρωσαν το ωράριο εργασίας των καταστημάτων.

### **Δύο καινοτόμες πρακτικές για την προώθηση της ισότητας:**

#### **Α) Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στους Προϋπολογισμούς των Διευθύνσεων της Περιφερειακής Διοίκησης στη Περιοχή των Βάσκων**

Η πρωτοβουλία που ξεκίνησε μετά από σχετική πρόταση του Ινστιτούτου Γυναικών της Περιοχής των Βάσκων το 1999, ήταν μία από τις δράσεις του Τρίτου Προγράμματος Θετικών Δράσεων για τις Γυναίκες, το οποίο εκτός των άλλων περιλάμβανε προγράμματα κατάρτισης των εργαζομένων στην κατά φύλο ανάλυση των προϋπολογισμών. Οι αρχικές δράσεις περιλάμβαναν: την δημιουργία ηλεκτρονικής βιβλιοθήκης για κατάρτιση προϋπολογισμών με βάση το φύλο, τη διοργάνωση σεμιναρίου στη Βασκική Διαπεριφερειακή Επιτροπή και τη διοργάνωση συνεδρίου μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος σε συνεργασία με διεθνείς εμπειρογνώμονες. Δύο χρόνια αργότερα ξεκίνησε η πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος για την κατάρτιση προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου το οποίο πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της περιφερειακής διοίκησης της περιοχής των Βάσκων. Στο πρόγραμμα συμμετείχαν οι εξής διευθύνσεις της περιφερειακής διοίκησης: εσωτερικών, βιομηχανίας, εμπορίου και τουρισμού, μεταφορών, δημοσίων έργων και υποδομών, υγείας, πολιτισμού, γης και περιβάλλοντος. Το πρόγραμμα διήρκεσε μέχρι το 2002.

## **B) Μονάδα Gender Mainstreaming/ Ένταξης της Οπτικής του Φύλου στην Περιφερειακή Διοίκηση της Ανδαλουσίας**

Η Μονάδα Gender Mainstreaming είναι μονάδα τεχνικής στήριξης του Υπουργείου Οικονομικών και του Ινστιτούτου Γυναικών Ανδαλουσίας ρόλος της οποίας είναι να συνδράμει τις διαφορετικές διευθύνσεις και τα τμήματα της περιφέρειας προκειμένου να εντάξουν την οπτική του φύλου στις πολιτικές και τα προγράμματα που υλοποιούν. Η Μονάδα δημιουργήθηκε το 2003 με στόχο να παρασχέσει στη διοίκηση μια σταθερή δομή υποστήριξης για την εφαρμογή και προώθηση της οπτικής του φύλου. Εν μέρει χρηματοδοτείται από το ΕΚΤ και είναι προσανατολισμένη στην προώθηση μέτρων και δράσεων που χρηματοδοτούνται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα 2000-2006 το οποίο συγχρηματοδοτείται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία.

### **ΙΤΑΛΙΑ**

Η συμφωνία του 2001 προώθησε την ευέλικτη εργασία στον τομέα εκπαίδευσης, ενώ υπεγράφησαν μια σειρά συμφωνίες σε άλλους κλάδους (τηλεπικοινωνίες, υφαντουργία, εμπόριο) για το ευέλικτο ωράριο, τη μερική και διαμοιραζόμενη εργασία. Τέλος, το 1998 υπεγράφη συμφωνία που ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας μέσω των γραφείων προσωρινής απασχόλησης.

### **ΟΛΛΑΝΔΙΑ**

Από το 1998, ο μέσος ωριαίος εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης είναι το 37ωρο, ενώ τα 2/3 των συλλογικών συμβάσεων εργασίας περιέχουν όρους που στοχεύουν στην ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης. Ο νόμος του 2000 για την μερική απασχόληση δίνει στους εργαζόμενους το δικαίωμα να αυξάνουν ή να μειώνουν τις ώρες εργασίας τους. Επίσης, το 2000 η Ολλανδική κυβέρνηση ανακοίνωσε ότι οι εργοδότες θα πληρώνουν το ένα τρίτο του κόστους για παιδικούς σταθμούς ή νηπιαγωγεία σε περίπτωση που οι συλλογικές συμβάσεις εντός τριών ετών δεν περιλάβουν συναφείς όρους.

Ο νέος Νόμος για την Εργασία και τη Φροντίδα (2002) προβλέπει το δικαίωμα ρύθμισης των ωρών εργασίας εφόσον το απαιτούν οι

προσωπικές συνθήκες ζωής των εργαζόμενων, 2 επιπλέον ημέρες αμειβόμενης γονικής άδειας, 4 εβδομάδες άδειας για ζευγάρια που υιοθετούν παιδί, 2 ημέρες αμειβόμενης άδειας για επείγοντες προσωπικούς λόγους, καθώς και 10 ημέρες αμειβόμενης άδεια ετησίως για φροντίδα μελών της οικογένειας.

Ο Νόμος για τη Μερική Απασχόληση (2000) δίνει το δικαίωμα στους εργαζόμενους να αυξήσουν ή να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους αναλόγως με τις ανάγκες τους. Ο νόμος αυτός αποτελεί μέρος του θεσμικού πλαισίου για την Εργασία και την Φροντίδα.

Ο Νόμος για την Ευελιξία και την Ασφάλεια (1999) στοχεύει σε μια νέα ισορροπία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στην αγορά εργασίας και έχει καταστήσει την τυπική απασχόληση πιο ευέλικτη και την ευέλικτη απασχόληση πιο ασφαλή.

Ο Νόμος για την Ίση Μεταχείριση Εργαζόμενων με Πλήρη και Μερική Απασχόληση (*W/OA*) ψηφίστηκε το 1999. Στόχος του νόμου είναι η πλήρης αποδοχή της μερικής απασχόλησης (σε επίπεδο δικαιωμάτων και πρόσβασης σε μισθούς, επιδόματα, μπόνους, κατάρτιση, κλπ). Επίσης ο Νόμος για τις Ώρες Εργασίας (*W/AA*) δίνει το δικαίωμα στους εργαζόμενους να προσαρμόσουν το ωράριο εργασίας στις ανάγκες και ιδιαιτερότητες της ζωής τους. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να υποβάλλουν σχετικό αίτημα μια φορά κάθε δύο χρόνια με την προϋπόθεση ότι εργάζονται στην επιχείρηση για έναν τουλάχιστον χρόνο όταν υποβάλλεται το σχετικό αίτημα. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δεχτεί το αίτημα (είτε αφορά μείωση είτε αφορά αύξηση των ωρών εργασίας) και μπορεί να απορρίψει το αίτημα μόνο σε περίπτωση που θίγεται η επιχείρηση. Ο νόμος αφορά επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 10 εργαζόμενους.

Η Ολλανδία είναι ιδιαίτερη περίπτωση σε ότι αφορά τους πατέρες οι οποίοι έχουν θεσμικά κατοχυρωμένο δικαίωμα σε μη αμειβόμενη γονική άδεια η οποία θα πρέπει σύμφωνα με τον νόμο να χρησιμοποιηθεί ως άδεια μερικών ωρών (*part time*), ενώ η αποζημίωση ρυθμίζεται μέσω των συλλογικών συμβάσεων. Οι εργαζόμενοι που κάνουν χρήση γονικής άδειας διατηρούν τη σύμβαση εργασίας τους και σε καμία περίπτωση η χρήση της γονικής άδειας δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο απόλυσης.

## **ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ**

Το 2000 το 24% των επιχειρησιακών συμφωνιών και το 15,4% των κλαδικών συμφωνιών περιέλαβαν όρους για την προσαρμοστικότητα και ευελιξία του εργάσιμου χρόνου, τη διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας και τη μερική απασχόληση. Επίσης εισήχθη η 35ωρη εβδομάδα απασχόλησης στη ραδιοφωνία για όσους εργάζονταν σε βάρδιες καθώς και ο εξατομικευμένος σε ετήσια βάση χρόνος εργασίας στον τομέα μετάλλου και η 4ήμερη εβδομάδα απασχόλησης για όσους εργάζονται στην παρασκευή κρασιού. Αντίστοιχα περίπου είναι και τα ποσοστά των επιχειρησιακών ή κλαδικών συμφωνιών που περιλαμβάνουν όρους για τη διακοπή εργασίας (για λόγους ανάπαυσης, εκπαίδευσης, κλπ) (28% και 26% αντίστοιχα). Τέλος, τέθηκε σε εφαρμογή πιλοτικό πρόγραμμα στην ραδιοτηλεόραση της Πορτογαλίας με το οποίο εισήχθη σχέδιο διαχείρισης Εργασίας και Οικογένειας (ευέλικτα ωράρια εργασίας, συμπιεσμένη εβδομάδα εργασίας, εργασία σε βάρδιες, τηλεργασία, κλπ).

## **ΣΟΥΗΔΙΑ**

Παρά το γεγονός ότι η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στηρίζεται για περισσότερο από δύο δεκαετίες στη Σουηδία προτάθηκαν μια σειρά ευεργετικά μέτρα για τον χρόνο εργασίας και αρκετές επιχειρήσεις παρέχουν επιπλέον επιδόματα για τους γονείς που επιθυμούν να διακόψουν την εργασία τους για να φροντίσουν τα παιδιά τους (όπως για παράδειγμα η *Statol*, η *Ericsson*, η *Folksam*, κλπ). Το 1998 ενσωματώθηκε στην εθνική νομοθεσία η οδηγία της ΕΕ για τη γονική άδεια.

### **Μια καινοτόμα πρακτική για την προώθηση της ισότητας: η Μέθοδος 3R ή 4R**

Η Μέθοδος 3R αναπτύχθηκε από την Σουηδική Ένωση Τοπικής Αυτοδιοίκησης και κυρίως χρησιμοποιήθηκε από τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης για την εξέταση και ανάλυση των τοπικών πολιτικών και δραστηριοτήτων από την οπτική του φύλου. Η Μέθοδος 3R περιλαμβάνει την ανάπτυξη ποσοτικών δεδομένων, δεικτών και πληροφοριών τα οποία σε μεταγενέστερη φάση αποτελούν τη βάση για ποιοτική ανάλυση των εξεταζόμενων πολιτικών και δράσεων. Επίσης η



Μέθοδος 3R συμβάλλει στην συστηματική συγκέντρωση δεδομένων και πληροφοριών για την θέση ανδρών και γυναικών στο πλαίσιο ενός συγκεκριμένου πεδίου πολιτικής.

Το πρώτο *R* είναι για τη λέξη *representation* (αντιπροσώπευση, εκπροσώπηση, συμμετοχή) και αφορά τον αριθμό γυναικών και ανδρών στα διαφορετικά επίπεδα του οργανισμού ή τον αριθμό ανδρών και γυναικών πολιτών που κάνουν χρήση των υπηρεσιών ή αγαθών που παρέχονται από τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.

Το δεύτερο *R* είναι για τη λέξη *resources* (πόροι) και αφορά τον τρόπο με τον οποίο κατανέμονται οι πόροι ενός οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης ή πόροι ενός προγράμματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Το τρίτο *R* είναι για τη λέξη *Realia*<sup>65</sup> και αφορά την αιτία κατανομής της συμμετοχής/αντιπροσώπευσης και των πόρων μεταξύ ανδρών και γυναικών με τον τρόπο που κατανέμονται. Η απάντηση στο ερώτημα αυτό συμβάλλει στην κατανόηση των κανονιστικών τρόπων με τους οποίους θεωρούνται οι άνδρες και οι γυναίκες στο πλαίσιο του οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης, ενός πεδίου πολιτικής ή στην ευρύτερη κοινωνία καθώς επίσης και στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αυτή η αντίληψη επηρεάζει τις πολιτικές και τις δράσεις.

Αργότερα προστέθηκε και ένα τέταρτο *R* για τη λέξη *restrictions* (περιορισμοί, εμπόδια) με την οποία ορίζονται οι διάφοροι τύπων περιορισμοί που αφορούν την κατανομή πόρων ή την πρόσβαση σε δεδομένα. Περιορισμοί σε κόστη και προϋπολογισμούς, σε νόμους ή ρυθμίσεις, κλπ.

## **ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ**

Ο νόμος για τις συμβάσεις εργασίας του 2000 ρυθμίζει τους όρους λειτουργίας των γραφείων προσωρινής απασχόλησης και την τηλεργασία, ενώ το πρόγραμμα πολιτικής της κυβέρνησης του 1999 προωθεί την ευέλικτη ισορροπία και την προστασία των εργασιμων ωρών.

Σύμφωνα με το νόμο οι γονείς πλήρους απασχόλησης έχουν το δικαίωμα να μειώσουν το χρόνο εργασίας και να εργασθούν με μερική

---

<sup>65</sup> Η κυριολεκτική σημασία της λέξης είναι αντικείμενα ή δραστηριότητες που χρησιμοποιούνται κατά τη διδασκαλία προκειμένου οι μαθητές/τριες να εξοικειωθούν με την πραγματική διάσταση της ζωής και ιδιαίτερος με τον λαό που μελετάνε.

απασχόληση. Η δυνατότητα αυτή για την ώρα αφορά όλους τους γονείς με παιδιά ηλικίας έως τη δεύτερη τάξη του σχολείου ή νεώτερα παιδιά. Η μείωση αυτή αποζημιώνεται οικονομικά, για παιδιά μικρότερα των 3 ετών (από τον Αύγουστο του 2004) και μέχρι το παιδί να εγγραφεί στην πρώτη ή τη δεύτερη τάξη του δημοτικού σχολείου, με την προϋπόθεση ότι οι γονείς μειώνουν το ωράριο εργασίας τους μέχρι 30 ώρες εβδομαδιαίως. Ειδικές συμφωνίες μπορεί να υπάρξουν μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Ο γονέας που παίρνει γονική άδεια με τη μορφή της μερικής απασχόλησης απαιτείται να έχει εργασθεί προηγουμένως για τουλάχιστον ένα χρόνο εκτός σπιτιού. Το ποσό της συμμετοχής του στο σχετικό επίδομα είναι 70€ το μήνα<sup>66</sup>.

Κάθε οικογένεια δικαιούται άδεια μετ' αποδοχών για 26 εβδομάδες, και μέχρι το μικρότερο παιδί της οικογένειας να γίνει 3 ετών ή να πάει σε δημόσια φύλαξη. Οι γονείς παιδιών από 0 ετών έως τη δεύτερη τάξη της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, δικαιούνται να εργάζονται με μειωμένο ωράριο, είτε 6 ώρες την ημέρα ή 30 ώρες την εβδομάδα.

---

<sup>66</sup> Παρά τις δυνατότητες που προσφέρει ο νόμος, η μερική απασχόληση δεν είναι συνηθισμένη στη Φινλανδία.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

### Διαπιστώσεις - Συμπεράσματα και Προτάσεις

Είναι προφανές από όσα προηγήθηκαν ότι οι δημόσιες πολιτικές που υιοθετούνται από τις Ευρωπαϊκές χώρες για την προώθηση της ισότητας των φύλων είναι πολυδιάστατες παρουσιάζοντας σημαντικές διαφοροποιήσεις και ενδιαφέρουσες ομοιότητες τόσο ως προς την προσέγγιση ή τον συνδυασμό προσεγγίσεων που κάθε φορά προκρίνονται (*gender mainstreaming*, θετικές δράσεις, δράσεις καταπολέμησης των διακρίσεων, σχέδια ισότητας, κλπ), όσο και ως προς το περιεχόμενο, τα εργαλεία, τους στόχους και τους μηχανισμούς αξιολόγησης των δράσεων, καθώς επίσης και το στάδιο ή τον τρόπο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές. Αυτό που επίσης έχει ιδιαίτερη σημασία είναι ο εντοπισμός της συνάφειας που υπάρχει μεταξύ του τρόπου διαμόρφωσης των γενικών πολιτικών και των πολιτικών για το φύλο με βάση την παράδοση κάθε χώρας σε θέματα ισότητας, την πολιτική ομοιογένεια, τη νοοτροπία και τη στάση της κοινωνίας σε θέματα φύλου (το επίπεδο συναίνεσης για παράδειγμα για την ανάγκη υλοποίησης πολιτικών για την ισότητα των φύλων), το εύρος και τη διάρκεια των παρεμβάσεων και ιδιαίτερος το κατά πόσον εντοπίζεται *εγχώρια* προσέγγιση και ιδιαίτερη παράδοση των χωρών σε θέματα φύλου.

**Οι διαστάσεις κλειδιά** συγκεκριμένα είναι:

- Ο χαρακτήρας των ισχυουσών προσεγγίσεων ισότητας και ιδιαίτερος η πρόοδος που έχει συντελεστεί στην ένταξη της οπτικής του φύλου και το κατά πόσον οι προσεγγίσεις – εφόσον πρόκειται για περισσότερες από μία – συνδυάζονται μεταξύ τους
- Η ανάπτυξη και εφαρμογή του *gender mainstreaming* εντός των ιδιαίτερων κοινωνικών, οικονομικών, πολιτιστικών, πολιτικών και άλλων συμφραζόμενων κάθε χώρας και της ΕΕ ως σύνολο
- Τα αποτελέσματα που συνδέονται με την ένταξη της οπτικής του φύλου και τις πολιτικές *gender mainstreaming* και ιδιαίτερος το κατά πόσον προκύπτουν διαφορετικά αποτελέσματα για τα διαφορετικά πεδία πολιτικής (κοινωνικά θέματα, απασχόληση, κλπ)

**Οι κύριοι δείκτες** που θα πρέπει να εξετάζονται στο πλαίσιο αυτών των διαστάσεων είναι:

- οι στόχοι των πολιτικών, οι ομάδες στόχοι, τα μέσα για την υλοποίηση των πολιτικών (νομοθεσία, εθνικά σχέδια δράσης, κλπ), οι θεσμοί και φορείς ισότητας, οι εμπλεκόμενοι/ες, η γνώση που έχει συσσωρευτεί μέσω της εμπειρίας κυρίως τι είναι αυτό που θα πρέπει να αλλάξει
- ο τρόπος με τον οποίο γίνεται αντιληπτή η ένταξη της οπτικής του φύλου, ο βαθμός στον οποίο χρησιμοποιούνται οι διαφορετικές τεχνικές και τα εργαλεία, κατά πόσον το *gender mainstreaming* αποτελεί στόχο καθαυτό ή αποτελεί μέρος άλλου λιγότερο σημαντικού στόχου σε σχέση με την ισότητα, η καινοτομία των νέων πολιτικών και εργαλείων, η απόσταση μεταξύ ρητορείας ή προθέσεων και πράξης, ο βαθμός αλληλεπίδρασης του *gender mainstreaming* με άλλες πολιτικές προώθησης της ισότητας (συμπληρωματικότητα, αμοιβαία αποκλειόμενες πολιτικές, κλπ), όψεις της διάστασης του φύλου που έχουν ιδιαίτερη σημασία
- το κατά πόσον οι αλλαγές που έχουν προκύψει έχουν επηρεάσει την ποιότητα των πολιτικών σε επίπεδο περιεχομένου και πρακτικών (σαφήνεια στόχων, αποδεικτική βάση, μέθοδοι αξιολόγησης, κλπ), σε επίπεδο συμμετεχόντων (πόσοι/ες και ποιοι/ες συμμετέχουν και σε τι βαθμό) και τον βαθμό θεσμικών αλλαγών που έχει σηματοδοτήσει η εφαρμογή πολιτικών για την ένταξη της σκοπιάς του φύλου

Επίσης, θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη ο καταλυτικός ρόλος που έχει διαδραματίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση κατά τη διαδικασία ένταξης της οπτικής του φύλου και προώθησης των πολιτικών ισότητας των φύλων στα κράτη μέλη. Ρόλος που για τις περισσότερες χώρες ήταν παραγωγικός και «πυροδότησε» ή ενέπνευσε πολλές θετικές εξελίξεις στο πεδίο αυτό. Με εξαίρεση τη Σουηδία, η οποία αποτελεί η ίδια μοντέλο για την ΕΕ, και το Ηνωμένο Βασίλειο, οι πολιτικές της ΕΕ έχουν επηρεάσει βαθύτατα τις εθνικές πολιτικές. Οι επιρροές αυτές είναι και γενικές και ειδικές: η πολιτική για την ισότητα των φύλων της ΕΕ στηρίζει τις εθνικές προσεγγίσεις προσδίνοντας στο *gender mainstreaming* νομιμότητα και αξιοπιστία και συχνά αποτελεί την κινητήρια δύναμη για την ψήφιση και υλοποίηση πολιτικών ίσων ευκαιριών. Για παράδειγμα η νομοθεσία για την ισότητα των φύλων – κυρίως οι οδηγίες της ΕΕ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών - είχε ιδιαίτερος θετική επίδραση στην ανάπτυξη των εθνικών πολιτικών τόσο σε

χώρες που παρουσίαζαν υστέρηση σε επίπεδο σχετικής νομοθεσίας, όπως η Ιρλανδία και η Ελλάδα, όσο και σε χώρες όπου η ισότητα των φύλων ήταν ήδη θεσμικά κατοχυρωμένη, όπως η Σουηδία. Η εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσία με το κοινοτικό κεκτημένο για παράδειγμα, έχει εκτός των άλλων οδηγήσει και στη δημιουργία ινστιτούτων, φορέων, μηχανισμών για την υποστήριξη των στόχων για την ισότητα των φύλων και την προώθηση των ίσων ευκαιριών καθώς και στην ψήφιση νόμων για την ίση αμοιβή, τις γονικές άδειες, την άρση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, την αναμόρφωση του εργατικού και του οικογενειακού δικαίου στα κράτη μέλη. Σημαντικό επίσης ρόλο έπαιξε σε εθνικό επίπεδο και η οικονομική ενίσχυση για θετικές δράσεις και μέτρα ισότητας.

Από την άλλη θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια υπάρχει η γενική αίσθηση ότι τόσο η χρήση της νομοθεσίας σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο και οι πρωτοβουλίες και δράσεις που προωθούνται έχουν αρχίσει να αμβλύνονται, ενώ η Ευρωπαϊκή ατζέντα για τα θέματα ισότητας των φύλων φαίνεται να αποκτά λιγότερο προοδευτικό χαρακτήρα. Μερικά χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι η μείωση του αριθμού των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για θέματα ισότητας που παρατηρείται από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, η απόφαση να μην συνεχιστεί η κοινοτική πρωτοβουλία Equal, παρά τα σημαντικά θετικά αποτελέσματα που προέκυψαν και τις πιλοτικές δράσεις που υλοποιήθηκαν στο πεδίο της απασχόλησης, η αποτυχία των προσπαθειών να θεσπιστεί οδηγία για την ισότιμη μεταχείριση για ευρύτερη γκάμα πεδίων (εκτός της εργασίας και της απασχόλησης), η μείωση των εκθέσεων προόδου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις δράσεις που η ίδια προωθεί για την ισότητα των φύλων. Μάλιστα στην τελική αξιολόγηση για το 4<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για τις Ίσες Ευκαιρίες μεταξύ Ανδρών και Γυναικών εκφράζεται προβληματισμός σχετικά με το κατά πόσο η εφαρμογή του *gender mainstreaming* έχει πιθανώς οδηγήσει την Επιτροπή στο να παρεκκλίνει από ρόλο που θα πρέπει να διαδραματίσει κατά την εφαρμογή των πολιτικών για την ισότητα των φύλων<sup>67</sup>.

---

<sup>67</sup> Report by the final evaluation of the Fourth Medium Term Action Programme on Equal Opportunities between Women and Men, 2001.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **Α. Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

- Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men – 2006. COM (2006) 71 Final
- Equality between women and men in the European Union. European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1, August 2005.
- Report on equality between women and men, 2005. European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1, February 2005.
- Work Programme for 2005 for the implementation of the Framework Strategy on Gender Equality. Commission Staff Working Document. SEC (2005) 1044.
- Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men – 2005. COM (2005) 44 final.
- Beijing + 10. Progress made within the European Union. Report from the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union, 2005.
- Report on equality between women and men, 2004. European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1, February 2004.
- Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men – 2004. COM (2004) 115 final.
- Interim Evaluation Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality 2001- 2005. Commission Staff Working Document. SEC (2004) 1047.



- Πρόταση απόφασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της απόφασης 2001/51/ΕΚ του Συμβουλίου για τη θέσπιση προγράμματος κοινής δράσης σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και της απόφασης 848/2004/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση προγράμματος κοινοτικής δράσης για την προώθηση οργανώσεων που δραστηριοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. COM (2004) 551 Τελικό.
- Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών. Ετήσια έκθεση για τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση 2002. COM (2003) 98 Τελικό.
- Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών. Ετήσια έκθεση για τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση 2001. COM (2002) 258 Τελικό.
- Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, στο Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών. Υλοποίηση της ενσωμάτωσης της διάστασης των φύλων στα έγγραφα προγραμματισμού των διαρθρωτικών ταμείων για το 2000- 2006. COM (2002) 748 Τελικό.
- Conclusions of the European Social Funds Evaluations regarding the execution of the Equality Principle between Men and Women. Thematic presentation of the results of the European Social Funds Evaluations between 1994 - 1999. European Commission, Employment and Social Affairs, 2002.
- Ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ετήσια έκθεση 2000. European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1, Απρίλιος 2001.
- Καραμεσίνη Μαρία, 2001  
**Η διάσταση του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης.** Ανακοίνωση στο Συνέδριο της Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής « Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα και την

Ευρωπαϊκή Ένωση: Νέες προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές μεταρρύθμισης», Κομοτηνή, 10-13 Μαΐου 2001.

- **Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Στρατηγική – πλαίσιο σχετικά με την ισότητα των φύλων. Πρόγραμμα εργασίας για το 2001.** COM (2001) 119 Τελικό.
- **Απόφαση του Συμβουλίου της 20<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 2000 για τη θέσπιση προγράμματος κοινής δράσης σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2001 – 2005).** 2001/51/ΕΚ.
- Gender equality in the new European Social Fund programming (2000-2006). Committee of the European Social Fund, September 2000.
- **Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, στο Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών. Προς μια Κοινοτική Στρατηγική Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001 – 2005).** COM (2000) 335 Τελικό.

## **Β. ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΟΠΤΙΚΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ**

- Gender equality plans at the workplace. Comparative Study. European Industrial Relations Observatory, European Foundation of the Improvement of Living and Working Conditions, 2004
- National Action Plan for Employment, 2004 – [France](#). October 2004.
- Assessment of the National Action Plans for Employment from a Gender Perspective. – France, 2003. EGGE – EC's Expert Group on Gender and Employment, European Commission, 2003.
- Equal Opportunities and Collective Bargaining in the EU. Exploring the National Situation In France. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Government Programmes in France – Ministry of Employment and Solidarity
- [Italy's](#) National Action Plan for Employment, 2004.
- Assessment of the National Action Plans for Employment from a Gender Perspective. – Italy, 2003. EGGE – EC's Expert Group on Gender and Employment, European Commission, 2003.

- National Employment Action Plan, 2004 - [Ireland](#). Department of Enterprise, Trade & Employment. September 2004.
- Assessment of the National Action Plans for Employment from a Gender Perspective. – Ireland, 2003. EGGE – EC’s Expert Group on Gender and Employment, European Commission, 2003.
- A Woman’s Social Welfare Reform. The National Women’s Council of Ireland. April 2003
- [The Netherlands](#) National Action Plan for Employment, 2004.
- Assessment of the National Action Plans for Employment from a Gender Perspective. – The Netherlands, 2003. EGGE – EC’s Expert Group on Gender and Employment, European Commission, 2003.
- [Sweden’s](#) Action Plan for Employment, 2004. October 2004.
- Assessment of the National Action Plans for Employment from a Gender Perspective. – Sweden, 2003. EGGE – EC’s Expert Group on Gender and Employment, European Commission, 2003.
- [UK](#) National Action Plan for Employment, 2004. Department of Work and Pensions. September 2004.
- Assessment of the National Action Plans for Employment from a Gender Perspective. – the UK, 2003. EGGE – EC’s Expert Group on Gender and Employment, European Commission, 2003.
- Improving life at work – Advancing women in the workplace. Good Practice Guide. UK Department of Trade and Industry – Women’s Equality Unit, 2003
- Gender Reassignment – A Guide For Employers. UK DTI – Women’s Equality Unit, January 2005.
- Workplace employment practices in Britain. Survey, 2004. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005.
- EQUAPOL – A 5<sup>th</sup> Framework Programme Research Project funded by the European Commission ([on line](#))
- Gender sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact
- DELIVERABLE 4: Greece: Analysis of Policy Context and Policies
- DELIVERABLE 5: Comparative analysis of findings

- DELIVERABLE 6: Report of EQUAPOL European Conference “Gender Equality in public policy: making progress in difficult times”, November 25-26, 2004
- DELIVERABLE 8: Policy Briefings

## **Γ. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ**

- EIRO comparative study on gender equality plans at the workplace. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.
- EMCC (European Monitoring Centre on Change) company Network. Achieving gender balance: Four case studies. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005.
- ETUC, UNICE, CEEP, UEAPME – Framework of Actions on Gender Equality. March 2005.
- “Making work pay” debates from a gender perspective: A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries. The co-ordinators’ synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission, Final Report 2004.
- Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1, September 2005.
- Reconciling Adaptability and Equal Opportunities in European Workplaces. Report for DG – Employment of the European Commission. Juliet Webster, April 2001.
- Gender Equality in the European Union. Examples of Good Practices (1996 – 2000). European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1, May 2000.
- The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace. European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D3, September 2005.
- **Οδηγός Πολιτικής Κινήτρων και Επικοινωνίας για την Ένταξη της Ισότητας των Δύο Φύλων στις Επιχειρήσεις.** ΚΠ Equal ANΔΡΟΜΕΔΑ, 2005.
- Men take the lead – Dutch equal “Journey along cultures”

- Making the city a better place to live and work – Italian equal “Laboratio del tempo”
- A regional action plan for gender mainstreaming – Austrian equal “Just GEM”
- Landmarks on gender equality – Italian equal “Con – tempo”
- Equal Pay: 100% ... sooner than later? – UK equal “Close the gap”
- Making time everybody’s business – French equal “Rennes Egalite des Temps”
- Creating Win-Win Situations through flexible work organizations – Irish equal “National Flexi-Work Partnership”
- Trade Unions and employers joining forces for equality – Portuguese equal “ Act for Equality”
- Breaking occupational segregation benefits women and employers – UK equal “JIVE”
- Tackling gender gaps in employment – Spanish equal “DELOA”
- Maximising the use of time – Spanish equal “Tempora”
- Equal in information society – German equal “Gender mainstreaming in the information society”

#### **Δ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ Ή ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ**

- The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity. Catalyst, 2004.
- Accommodating Diversity in Labour Market Programmes. WRC Social and Economic Consultants. Funded by the Irish Government and part-financed by the European Union under the National Development Plan, 2000 – 2006. The Equality Authority 2003.
- Diversity at Work: [www.diversityatwork.net](http://www.diversityatwork.net)
- What is diversity? AGE, DISABILITY, ETHNICITY AND RACE, GENDER, RELIGION
- What is diversity management?
- Diversity management principle
- Diversity management tools in the workplace
- Structure of the toolkit
- Case studies
- Best practices in Diversity Management. UN Expert Group Meeting on Managing Diversity in the Civil Service. 2001

- Women's Mentoring and Career Advancement in Greece. E. Apospori, I. Nikandrou, L. Pamayotopoulou, 3<sup>rd</sup> International Conference "HRM in Europe: Trends and Challenge", May 2005