

# ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ ΤΗΣ ΙΡΛΑΝΔΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

της Κούβλας Κουράκου-Αναγνωστοπούλου

Στο Συνέδριο «Ισότητα των Φύλων και Ανταγωνιστικότητα – Ο Ρόλος των Επιχειρήσεων» που οργανώθηκε από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και έγινε στην Αθήνα την Τρίτη 1<sup>η</sup> Νοεμβρίου 2005 μίλησε μεταξύ άλλων και ο κ. Frank Fahey T. D., Υπουργός Ισότητας της Ιρλανδίας.

Η ομιλία του κ. Fahey, είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον όχι μόνον διότι αναφέρθηκε στα σημαντικά μέτρα που έχουν ληφθεί στη χώρα του για την προώθηση της Ισότητας των φύλων και την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης αλλά διότι τόνισε και την αναγκαιότητα της γυναικείας απασχόλησης για την οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας.

Κατωτέρω αναφέρουμε τα κυριότερα σημεία της ομιλίας του Ιρλανδού υπουργού.

Η Ιρλανδία έχει πραγματοποιήσει σημαντική πρόοδο στη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία. Από το 1971 μέχρι σήμερα ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται σχεδόν τριπλασιάστηκε. Το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης φθάνει το 58% υπερβαίνοντας το 55% που είναι ο μέσος όρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Ιρλανδία σύντομα θα επιτύχει το στόχο απασχόλησης του 60% που τέθηκε στη Λισσαβόνα. (Το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα δεν υπερβαίνει το 45%).

Το ποσοστό της γυναικείας ανεργίας μειώθηκε στην Ιρλανδία από 10,8% το 1997 σε 3,8% το 2005.

Στην Ιρλανδία αναγνωρίζουν ότι η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι παράγων καθοριστικής σημασίας για τη συνεχιζόμενη οικονομική άνθηση της χώρας. Και για να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και να επιτύχουν τα ανωτέρω αναφερθέντα αποτελέσματα υιοθέτησαν τρεις αλληλοεξαρτώμενες προσεγγίσεις: Νομοθετικά μέτρα, ενσωμάτωση της ιδέας της ισότητας των φύλων σε όλα τα μέτρα και τις πολιτικές που εφαρμόζονται και θετικές δράσεις.

## 1. Νομοθεσία

Η Ιρλανδία εισήγαγε αυστηρά νομοθετικά μέτρα για να εμποδίσει τις διακρίσεις κατά των γυναικών στην εργασία. Ο νόμος περί ισότητας στην απασχόληση του 1998 απαγορεύει τις διακρίσεις στην εργασία βάσει εννέα αιτιών, μία από τις οποίες είναι το φύλο. Ο νόμος καλύπτει τις διακρίσεις σχετικά με τις συνθήκες απασχόλησης, την ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, τις διακρίσεις σχετικά με την κατάρτιση και την επαγγελματική εμπειρία και τις προαγωγές των εργαζομένων. Παράλληλα, δημιουργήθηκε η αναγκαία υποδομή για την ενίσχυση της νομοθεσίας περί ισότητας: Δημιουργήθηκε η Αρχή Ισότητας, με αρμοδιότητα την πρόληψη των διακρίσεων και την προώθηση ίσων ευκαιριών

μεταξύ των δύο φύλων στο χώρο της εργασίας και το Δικαστήριο Ισότητας με τη μορφή Υπηρεσίας Εξέτασης Υποθέσεων Ισότητας, με αντικείμενο τη διαμεσολάβηση και την εκδίκαση υποθέσεων παράνομης διάκρισης κατά των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης.

Παρ' όλα όμως τα νομοθετικά μέτρα που λήφθηκαν η ανισότητα των φύλων εξακολούθησε να εκδηλώνεται έντονα στην αγορά εργασίας. Η έρευνα του φαινομένου απέδειξε ότι σημαντικός παράγοντας αποχής των γυναικών από την εργασία είναι οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν στο πλαίσιο της οικογενειακής ζωής.

Για να αντιμετωπισθεί αυτή η κατάσταση το κράτος θέσπισε νομοθετικές διατάξεις φιλικές προς την οικογένεια και εφάρμοσε πολιτικές εξισορρόπησης και συνδυασμού επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Συγκεκριμένα: Διευρύνθηκε η άδεια μητρότητας και η γονική άδεια, θεσπίστηκε η μερική απασχόληση, άλλαξε η προσωπική φορολόγηση και εξατομικεύθηκαν οι φορολογικές απαλλαγές. Το σημαντικότερο όμως μέτρο που λήφθηκε ήταν η αύξηση των παροχών για την Φύλαξη Παιδιών. Η συνολική χρηματοδότηση που έχει δεσμευθεί για την Παιδική Φύλαξη για την περίοδο 2000 έως 2006 ανέρχεται στα 500 εκατομμύρια ευρώ. Με το πρόγραμμα αυτό έχουν δημιουργηθεί περισσότεροι από 26.000 παιδικοί σταθμοί (πλέον των ήδη υπαρχόντων) και αναμένεται ότι μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος ο αριθμός αυτός θα φθάσει τις 40.000. Παράλληλα αυξήθηκαν τα ποσά των επιδομάτων για τα τέκνα τα οποία καταβάλλονται απευθείας στη μητέρα.

Η Ιρλανδική Κυβέρνηση δημιούργησε επίσης την Εθνική Επιτροπή Πλαισίου για Πολιτικές Εξισορρόπησης Εργασίας/Ζωής, των οποίων σκοπός είναι η δημιουργία πακέτου πρακτικών μέτρων για φιλικές προς την οικογένεια εργασιακές ρυθμίσεις.

Σημειωτέον ότι σ' αυτή τη χώρα αναπτύχθηκαν τα τελευταία χρόνια πολιτικές εξισορρόπησης εργασίας/ζωής μέσω συμφωνιών κοινωνικού συνεταιρισμού σε επίπεδο επιχείρησης. Συγκεκριμένα η ιρλανδική κυβέρνηση δημιούργησε την Εθνική Επιτροπή Πλαισίου για την Ανάπτυξη Ίσων Ευκαιριών σε επίπεδο Επιχείρησης. Η Επιτροπή αυτή βοηθά εργοδότες και εργατικά σωματεία να εφαρμόσουν το Νόμο περί Ισότητας Απασχόλησης του 1998 και να προωθήσουν την ισότητα στο εργατικό δυναμικό. Έγινε πλέον συνείδηση ότι η ύπαρξη σε μια χώρα μέτρων που αποσκοπούν στη συμφιλίωση των ευθυνών μεταξύ εργασίας και ζωής είναι προς όφελος τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων και ότι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι πολύ σημαντικός εν προκειμένω.

Αποτέλεσμα όλων των ανωτέρω μέτρων είναι η πρόοδος που σημειώθηκε προς την κατεύθυνση της ίσης αμοιβής μεταξύ των δύο φύλων για ίση εργασία. Η Ιρλανδική ψαλίδα αμοιβής ανέρχεται σήμερα στο 16%, ποσοστό που είναι πολύ κοντά στο μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (Στην Ελλάδα οι μισθολογικές διαφορές αγγίζουν το 25% στον ιδιωτικό κυρίως τομέα).

## **2. Ενσωμάτωση της ιδέας της ισότητας των φύλων σε όλα τα μέτρα και σε όλες τις πολιτικές που εφαρμόζονται.**

Η απόφαση της Ιρλανδικής Κυβέρνησης να εφαρμόσει την ενσωμάτωση της ιδέας της ισότητας των δύο φύλων στο Ιρλανδικό Εκπαιδευτικό σύστημα υπήρξε αποφασιστικός παράγοντας για την οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Ο Νόμος περί Εκπαίδευσης του 1998 όρισε ως υποχρέωση όλων των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων της χώρας να προσφέρουν ίσες ευκαιρίες και στα δύο φύλα. Το αυξημένο ενδιαφέρον για το μορφωτικό επίπεδο των κοριτσιών οδήγησε στη σημερινή κατάσταση όπου οι γυναίκες ανέρχονται στο 52% των εισερχομένων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και αποτελούν επίσης την πλειοψηφία των πτυχιούχων της χώρας. Η εκπαιδευτική πολιτική που εφαρμόστηκε είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία μορφωμένου γυναικείου εργατικού δυναμικού το οποίο στελέχωσε τις δημόσιες υπηρεσίες και τις ιδιωτικές επιχειρήσεις της χώρας και τις έκανε ανταγωνιστικές σε παγκόσμιο επίπεδο.

Σημειώνεται επίσης ότι, η ενσωμάτωση της ιδέας της ισότητας εφαρμόζεται σε όλα τα μέτρα και τις πολιτικές που χρηματοδοτούνται από το Εθνικό Σχέδιο Ανάπτυξης 2000-2006.

## **3. Θετικές δράσεις για την ισότητα των φύλων.**

Σε συνδυασμό με τη διάχυση της ιδέας της ισότητας, η Ιρλανδική Κυβέρνηση εφάρμοσε πρόγραμμα θετικής δράσης, το Μέτρο Ισότητας για Γυναίκες. Το Μέτρο αυτό σχεδιάστηκε για να υπερνικήσει τους υποκειμενικούς, πολιτισμικούς και διαρθρωτικούς φραγμούς σχετικά με την ίση συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνία. Δίνει ιδιαίτερο βάρος στην κατάρτιση των γυναικών: 17 έργα χρηματοδοτήθηκαν για να προσφέρουν εκπαίδευση και κατάρτιση στις γυναίκες δίνοντας ιδιαίτερο βάρος σε περιθωριοποιημένες γυναίκες και σε γυναίκες που ζουν σε μη προνομιούχες οικονομικά περιοχές. Η επιτυχία του Μέρους αποδεικνύεται από το γεγονός ότι μέχρι σήμερα περίπου 3.000 γυναίκες επωφελήθηκαν από την εφαρμογή του και αναμένεται ότι ακόμη 2.500 γυναίκες θα επωφεληθούν από τα επιμορφωτικά σεμινάρια που θα πραγματοποιηθούν κατά την περίοδο 2005-2007. Ένας άλλος τομέας στον οποίο εφαρμόστηκαν θετικά μέτρα για το γυναικείο φύλο είναι ο τομέας των Δημοσίων Υπηρεσιών. Το Δημόσιο θεωρείται από τους πιο ευέλικτους και προοδευτικούς εργοδότες στην Ιρλανδία.

Η Κυβέρνηση εισήγαγε στον τομέα αυτό μία Πολιτική Ισότητας των Φύλων η οποία έδωσε βάρος στην αντιμετώπιση του φαινομένου της μικρής αντιπροσώπευσης των γυναικών σε ανώτερο διευθυντικό επίπεδο. Καθορίστηκε ως στόχος το 1/3 των θέσεων του βασικού βαθμού αναπληρωτή προϊσταμένου να πληρωθεί από γυναίκες μέχρι τον Ιούνιο του 2005 και το σημαντικό είναι ότι ο στόχος αυτός επετεύχθη μέσα στο 2002. Περαιτέρω ετέθη ως στόχος στα συμβούλια να αντιπροσωπεύονται και τα δύο

φύλα σε ποσοστό τουλάχιστον 40%. Αποτέλεσμα της θέσπισης αυτού του στόχου ήταν το ποσοστό της συμμετοχής των γυναικών στα Κρατικά Συμβούλια και τις Επιτροπές να αυξηθεί από 15% το 1992 σε 32% το 2005. Και για να εξασφαλισθεί ότι θα επιτευχθεί ο στόχος του 40%, η Κυβέρνηση αποφάσισε πρόσφατα ότι τα όργανα που προτείνουν υποψηφίους πρέπει από εδώ και στο εξής να προτείνουν τόσο γυναίκες όσο και άνδρες.

Η δημιουργία νέων επιχειρήσεων στην Ιρλανδία ακολουθεί ταχύτερους ρυθμούς από αυτούς της υπόλοιπης Ευρώπης. Όμως, οι γυναίκες διστάζουν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Το φαινόμενο αυτό αντιμετωπίζεται με τη λήψη ειδικών πρωτοβουλιών με στόχο την ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Το Πρόγραμμα «Γυναίκες σε Επιχειρηματική Κατάρτιση», που προωθεί τις επιτυχημένες γυναίκες επιχειρηματίες ως πρότυπα, δημιουργεί αναπτυξιακά προγράμματα διοίκησης και παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών που αποβλέπουν στην ενδυνάμωση της εμπιστοσύνης των πρωτοεμφανιζομένων γυναικών επιχειρηματιών. Το έτος 2004, 2500 γυναίκες συμμετείχαν σ' αυτό το πρόγραμμα.

Παράλληλα, η Εθνική Υπηρεσία Επιχειρηματικής Ανάπτυξης Enterprise Ireland, προσπαθεί να κινητοποιήσει και να ενθαρρύνει τα επιχειρηματικά ταλέντα των γυναικών με συνεχή ενημέρωση, όπως π.χ. με διοργάνωση συνεδρίων υψηλού επιπέδου.

Η πρόσφατη οικονομική ανάπτυξη της Ιρλανδίας οφείλεται κατά μεγάλο μέρος στην ανάπτυξη τομέων υψηλής τεχνολογίας όπως είναι η Πληροφορική και η Βιοτεχνολογία. Για να παραμείνει η χώρα ανταγωνιστική στους τομείς αυτούς επενδύει σημαντικά ποσά σε έρευνα, μέσω του Επιστημονικού Ιδρύματος Ιρλανδίας. Πρόσφατα αυτό το Ίδρυμα, ξεκίνησε μία σειρά πρωτοβουλιών που στοχεύουν ειδικά σε γυναίκες επιστήμονες ώστε να επιτευχθεί ισορροπία συμμετοχής και των δύο φύλων στην ερευνητική κοινότητα, με τελικό αποτέλεσμα να επωφεληθεί η Ιρλανδική αγορά εργασίας από τις επιστημονικές ικανότητες του γυναικείου πληθυσμού.

Στην Ιρλανδία έχει αναγνωριστεί ότι για να παραμείνει η χώρα στην πρωτοπορεία της οικονομικής ανάπτυξης πρέπει να εντάξει στην αγορά εργασίας το γυναικείο δυναμικό και να επωφεληθεί από τις επιστημονικές, τεχνολογικές, διευθυντικές και γενικότερα όλες τις δεξιότητες του γυναικείου πληθυσμού. Για να επιτευχθεί όμως αυτός ο στόχος πρέπει να αντιμετωπισθούν όλοι οι φραγμοί και τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες κατά τη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση, στην είσοδο και στην εξέλιξή τους στην εργασία. Συχνά στα εμπόδια αυτά περιλαμβάνονται και ψυχολογικά θέματα όπως είναι το χαμηλό επίπεδο εμπιστοσύνης και εκτίμησης που έχουν οι ίδιες οι γυναίκες για τον εαυτό τους.

Τελειώνοντας ο Ιρλανδός υπουργός τόνισε ότι αν και έχουν γίνει πολλά βήματα προς την ισότητα των δύο φύλων αναφορικά με την απασχόληση, υπάρχουν ακόμη και πολλές ελλείψεις που πρέπει να αντιμετωπισθούν. Για το λόγο αυτό η Εθνική Στρατηγική Γυναικών, πρόγραμμα το οποίο θα καλύψει την περίοδο 2006-2015 περιλαμβάνει σειρά μέτρων που αποβλέπουν στη συμμετοχή και στην συνεχή – προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και στην οικονομική δραστηριότητα του τόπου.