



ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ

Συνέδριο
της Γενικής Γραμματείας Ισότητας

με θέμα: «**Ισότητα των φύλων και ανταγωνιστικότητα –
ο ρόλος των επιχειρήσεων**»

Ομιλία
του Προέδρου
του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ)
κ. Οδυσσέα Κυριακόπουλου

Αθήνα, 1 Νοεμβρίου 2005

Κυρίες και κύριοι,

Τα θέματα της ισότητας ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα συζητούνται και αντιμετωπίζονται κυρίως από την πλευρά των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, χωρίς να έχει δοθεί η σημασία που θα έπρεπε στην οικονομική τους διάσταση.

Σε διεθνές επίπεδο, τα θέματα της ισότητας περιλαμβάνονται στην ημερήσια διάταξη όλων των εργασιών τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και των διεθνών οργανισμών, όπως ο ΟΗΕ και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO).

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, η θεώρηση της ισότητας ανδρών και γυναικών σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης γίνεται όλο και περισσότερο από τη σκοπιά του οικονομικού της ενδιαφέροντος, ως αναξιοποίητου παραγωγικού συντελεστή, όπως προκύπτει από τη σύνδεσή του με το δημογραφικό πρόβλημα και την αγορά εργασίας αφενός, με την κοινωνική συνοχή αφετέρου, και, τέλος, με την αναγωγή της οικογένειας σε παραγωγική μονάδα.

Ο σχεδιασμός της κατάλληλης πολιτικής ώστε να προωθηθεί η γυναικεία απασχόληση σε όλες τις ηλικίες, αποτελεί μονόδρομο για τη χώρα μας, η οποία οφείλει δεν έχει την πολυτέλεια να μην αξιοποιήσει αυτόν τον τόσο σημαντικό ανθρώπινο πόρο.

Πιο συγκεκριμένα, αν το συγκεκριμένο ποσοστό δεν αυξηθεί στο 60% μέχρι το 2010, για το οποίο έχουμε δεσμευθεί ως χώρα, θα υπάρξουν σοβαρές επιπτώσεις στην περαιτέρω οικονομική σύγκλιση με τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και επιπλέον θα βάλει σε κίνδυνο, ακόμη μεγαλύτερο, το ασφαλιστικό σύστημα λόγω της γήρανσης του πληθυσμού της χώρας μας.

Η μελέτη του World Economic Forum «Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap», επιβεβαιώνει την άποψη ότι σε χώρες στις οποίες υποβαθμίζεται ο ρόλος των γυναικών, δεν αξιοποιείται σωστά το ανθρώπινο δυναμικό και περιορίζονται οι δυνατότητες για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας τους. Το WEF, στη συγκεκριμένη μελέτη του, εξετάζει το βαθμό επίτευξης ισότητας μεταξύ των δύο φύλων σε 58 χώρες σε τομείς όπως Συμμετοχή στην οικονομία, Συμμετοχή στην πολιτική, Οικονομικές ευκαιρίες κλπ. Δυστυχώς, οι επιδόσεις της Ελλάδας και εδώ είναι φτωχές, (βρίσκεται στην 50^η θέση μεταξύ 58 χωρών!).

Θα ήθελα σε αυτό το σημείο να αναφέρω ότι, κάνοντας έναν πρόχειρο υπολογισμό, από τα 43 μέλη του Υπουργικού Συμβουλίου, τα 2 μόνο είναι γυναίκες, ενώ οι γυναίκες που έχουν αναλάβει υψηλά αξιώματα είναι μόνο 17, δηλαδή μόλις 1,6%!

Η πολυμορφία των εργαζομένων συνίσταται σε εμφανείς και μη εμφανείς διαφορές οι οποίες περιλαμβάνουν παράγοντες όπως το φύλο, την ηλικία, τη φυλή, τις ειδικές ανάγκες, την προσωπικότητα και τον τρόπο εργασίας, οι οποίες εμπλουτίζουν το χώρο εργασίας αλλά και τη λήψη των αποφάσεων.

Βασική αρχή στη διαχείριση της πολυμορφίας είναι ότι, φέρνοντας στην επιφάνεια αυτές τις διαφορές δημιουργείται ένα παραγωγικό περιβάλλον, μέσα στο οποίο όλοι αισθάνονται ότι έχουν αξία, ότι τα ταλέντα τους αξιοποιούνται και στο οποίο επιτυγχάνονται καλύτερα οι στόχοι της επιχείρησης.

Αυτό σημαίνει ότι «οι εργοδότες θα πρέπει να αναζητήσουν όλες τις διαθέσιμες στρατηγικές που θα τους φέρουν το ταλαντούχο εργατικό δυναμικό που θα τους χρειαστεί στα χρόνια που έρχονται. Μία τέτοια στρατηγική είναι η κατανόηση των δικών τους πρωτίστως πολιτισμικών φίλτρων και η αποδοχή των διαφορών στους ανθρώπους έτσι ώστε να σέβονται και να αποδίδουν αξία στη μοναδικότητα του κάθε ατόμου» (Kennedy & Everest, 1990, σελ.50) .

Οι εταιρείες που έχουν αποδειχθεί ότι προωθούν αποτελεσματικά τη διαχείριση της πολυμορφίας και, πιο συγκεκριμένα, την ένταξη της έννοιας της ισότητας στις επιχειρηματικές τους πρακτικές διακρίνονται από:

- Δέσμευση της ανώτατης διοίκησης (management commitment)
- Θεσμοθετημένη πολιτική και πρακτικές διαχείρισης της ισότητας
- Δημιουργία ενδο – επιχειρησιακών δομών υποστήριξης
- Έμφαση στην εκπαίδευση εργαζομένων και διευθυντικών στελεχών σε θέματα ισότητας
- Ενσωμάτωση έννοιας ισότητας σε όλες τις πρακτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού
- Επικοινωνία – ευαισθητοποίηση – συνεχή ενημέρωση

Ένα από τα κυριότερα μέσα για την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης θεωρούμε ότι αποτελεί και η γενικότερη έννοια της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, δεδομένου ότι δύνεται η δυνατότητα με την αύξηση των νέων μορφών απασχόλησης, τη μερική απασχόληση, την τηλεεργασία. Παράλληλα, για τη στήριξη της γυναικείας απασχόλησης, πρέπει να δημιουργηθούν παιδικοί σταθμοί και άλλες δομές και υπηρεσίες για τη μέριμνα των παιδιών και την περαιτέρω ενίσχυση της οικογένειας.

Είναι γεγονός ότι πολλές φορές συγχέουμε τον όρο «διαχείριση πολυμορφίας» με την ανάπτυξη θετικών δράσεων (affirmative action) και με την παροχή ίσων ευκαιριών (equal opportunities).

Η ανάπτυξη *θετικών δράσεων* και ειδικότερα, η *παροχή ίσων ευκαιριών*, συνδέεται με νομικές υποχρεώσεις και συγκεκριμένα αριθμητικά μέτρα και ποσοτώσεις τις οποίες οφείλει να τηρεί κάθε επιχείρηση.

Η *διαχείριση της πολυμορφίας* εστιάζει στην επιχειρηματική αξία της πολυμορφίας και της διαφορετικότητας και θεωρείται μία στρατηγική προσέγγιση που συμβάλλει στην εκπλήρωση των στόχων που έχουν τεθεί από την επιχείρηση. Εντάσσεται, δηλαδή, στο πλαίσιο της κοινωνικής

ευθύνης της επιχείρησης και έχει στόχο την ανάδειξη της αξίας της διαφορετικότητας, ιδιαίτερα των γυναικών, έτσι ώστε να αποδώσουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους μέσα στο πλαίσιο μιας εταιρικής κουλτούρας που θα αγκαλιάζει και θα προωθεί την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών πιστεύει και προωθεί την ισότητα της μεταχείρισης και των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών για λόγους τόσο δίκαιης όσο και οικονομικής αποδοτικότητας. Αναγνωρίζει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει παίξει σημαντικό ρόλο στην προώθηση των ίσων ευκαιριών στην Ευρώπη, εγκαθιδρύοντας ένα περιεκτικό θεσμικό πλαίσιο και προωθώντας την ανταλλαγή πληροφοριών και καλών πρακτικών σε πολλούς τομείς.

Εξάλλου, ο ΣΕΒ, όντας επικεφαλής στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL δύο έργων, το ένα έχει ήδη ολοκληρωθεί και το άλλο μόλις άρχισε στο πλαίσιο του Β' κύκλου υλοποίησης, στηρίζει την ιδέα της ισότητας μέσω της ευαισθητοποίησης και δραστηριοποίησης των ελληνικών επιχειρήσεων.

Πιο συγκεκριμένα, το πρώτο έργο είχε ως αντικείμενο τη μελέτη για την εξάλειψη των διακρίσεων και των στερεοτύπων στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα για τα τεχνικά επαγγέλματα και τη δημιουργία του ρόλου του Συμβούλου Ισότητας στις επιχειρήσεις, ενώ το δεύτερο έργο, το οποίο βρίσκεται σε εξέλιξη, έχει στόχο τη δημιουργία ενός καινοτόμου μηχανισμού διευκόλυνσης και υποστήριξης της διαδικασίας ενσωμάτωσης των πολιτικών ισότητας στο εργασιακό περιβάλλον και την εφαρμογή σημαντικών υποδειγματικών δράσεων για την ενσωμάτωση της αρχής των «ίσων ευκαιριών» στις επιχειρήσεις, μέσω των συστημάτων διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

Επίσης στο σημείο αυτό, αξίζει να γίνει αναφορά το πρόγραμμα «Επιχειρηματικότητα Νέων», το οποίο διεξήχθη σε 150 σχολεία σε όλη τη χώρα και το οποίο υλοποίησε πιλοτικά με επιτυχία ο ΣΕΒ σε συνεργασία με

το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και το οποίο προσκαλούμε και προκαλούμε το Υπουργείο Παιδείας να το εντάξει σε όλο το εκπαιδευτικό του πρόγραμμα.

Η άμεση εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο, μπορεί να ωφελήσει αισθητά μία επιχείρηση, καθώς κάθε είδους διακρίσεις μεταφράζονται άμεσα σε χαμένες ευκαιρίες. Όταν η επιχείρηση περιορίσει την υπάρχουσα δεξαμενή άντλησης των αναγκαίων ταλέντων και του ανθρώπινου δυναμικού, δεν θα είναι σε θέση να επωφεληθεί από τις υπάρχουσες, ή και μελλοντικές, ευκαιρίες ανάπτυξης της

Σε κάθε περίπτωση, η διαχείριση της πολυμορφίας αλλά και η εφαρμογή ολοκληρωμένων σχεδίων ισότητας από τις επιχειρήσεις, εντάσσεται στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης τους και, ταυτόχρονα, έχει έμμεσα και μακροπρόθεσμα θετικά αποτελέσματα στην οικονομική ανάπτυξη της επιχείρησης, αλλά και στην προώθηση της κοινωνικής ευημερίας.

Και ας μην ξεχνάμε ότι η επιχείρηση αποτελεί το πρότυπο του κοινωνικού σχηματισμού που μπορεί να παράγει εκσυγχρονισμό και ανταγωνισμό, όχι απλά να τον επικαλείται, αλλά η ίδια της η επιβίωση να εξαρτάται από την ανταγωνιστικότητά της.

Θα ήθελα να κλείσω τη σύντομη αυτή ομιλία μου με το άρθρο 6 από τη Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων του ΣΕΒ, η οποία, ως γνωστό, υιοθετήθηκε από την τελευταία Γενική Συνέλευση του ΣΕΒ, το Μάιο του 2005, και αποτελεί μία δήλωση αξιών και πολιτικών με τις οποίες αυτοδεσμεύονται οι επιχειρήσεις ως προς τις υποχρεώσεις τους. Δεν έχουμε το δικαίωμα να ζητάμε αν πρώτα δεν εκπληρώνουμε τις υποχρεώσεις μας.

«Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιοκρατικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβεται την ισορροπία μεταξύ εργασιακού χρόνου και προσωπικής ζωής».

Η ισότητα δεν αφορά μόνο τις γυναίκες αλλά όλους μας.

Σας ευχαριστώ και εύχομαι καλή επιτυχία στις εργασίες του συνεδρίου σας.