

ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ
ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (Π.Ι.Ε.)
Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ (4.1.1.ε)

ΜΕΛΕΤΗ

«Σειρά Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων και
Πολιτικών για τη Βελτίωση της Πρόσβασης των Γυναικών στην
Αγορά Εργασίας μέσω Εκπαιδευτικής Προετοιμασίας»

Συντονίστρια Έρευνας: Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου

Υπεύθυνος Έρευνας: Δρ. Γαβριήλ Αμίτσης

Ερευνητική Ομάδα: Ευφροσύνη Δήμου

Αγγελική Μολιώτη

Ιωάννα Προφύρη



«Σειρά Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων και Πολιτικών για τη Βελτίωση της Πρόσβασης των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας μέσω Εκπαιδευτικής Προετοιμασίας»

Συγγραφείς: **Δρ. Γαβριήλ Αμίτσης**
Ευφροσύνη Δήμου, Αγγελική Μολιώτη, Ιωάννα Προφύρη

Συντονισμός & επιμέλεια έκδοσης: Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου
Φιλολογική επιμέλεια και διορθώσεις: Σωτηρία Αποστολάκη & Ρούλα Παπαρούνη

Σχεδιασμός - Παραγωγή: Press Time

Αθήνα 2008

Σχήμα: 21x29 Σελίδες: 226

IISBN: 978-960-6737-23-7

Γ' ΚΠΣ, ΕΠΕΑΕΚ II, Άξονας 4, Μέτρο 4.1, Ενέργεια 4.1.1, Κατηγορία Πράξης: 4.1.1.ε:
«Παρατηρητήριο Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων
της Εκπαιδευτικής Πολιτικής για την Ισότητα
(Παρατηρητήριο για την Ισότητα στην Εκπαίδευση Π.Ι.Ε.)»

Έργο συγχρηματοδοτούμενο, σύμφωνα με το άρθρο 29 του Κανονισμού 1260/99,
σε ποσοστό όχι μεγαλύτερο από 80% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.)
και από Εθνικούς Πόρους

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτού του βιβλίου, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση του σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)
Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα
Τηλ.: 210 3898000, fax: 210 3898079
E-mail: kethi@kethi.gr
www.kethi.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ της ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, κ. Ε. ΤΣΟΥΜΑΝΗ	9
ΠΡΟΛΟΓΟΣ της ΠΡΟΕΔΡΟΥ του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., κ. Ε. ΖΕΝΑΚΟΥ	11
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	13
ABSTRACT	13
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	15
1. Η μεθοδολογία υλοποίησης της έρευνας	15
2. Η διάρθρωση της ύλης	17
ΜΕΡΟΣ Α΄ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι. ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	21
1. Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας	21
2. Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση	22
3. Ο οριζόντιος διαχωρισμός εργασίας	23
4. Ο κάθετος διαχωρισμός εργασίας - Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»	24
5. Το μισθολογικό χάσμα	24
6. Η επιχειρηματικότητα των γυναικών	25
7. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης	27
8. Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	29
9. Η θεσμική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων	29
10. Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ. Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ - ΤΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ	35
1. Το πλαίσιο των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα	35
1.1 Η επιχειρησιακή οριοθέτηση των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης	36
2. Η βιβλιογραφική/ερευνητική επισκόπηση του ρόλου της επαγγελματικής κατάρτισης στην προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας	38
2.1 Τα πορίσματα της επισκόπησης	39
3. Η ερευνητική δράση του Κ.Ε.Θ.Ι.	53
4. Συμπεράσματα	65
ΜΕΡΟΣ Β΄ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	69
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ. Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	71
1. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2000	71
2. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2001	72
3. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2002	75
4. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2003	76
5. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2004	77
6. Συμπεράσματα	79
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV. Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ	85
1. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2001-2003	86

2. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2003-2005	88
3. Η Έκθεση Εφαρμογής του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2005-2006	89
4. Συμπεράσματα	90
5. Η νέα Στρατηγική της Ένωσης για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη	91
5.1 Η διαδικασία εσωτερικού εξορθολογισμού των πολιτικών κοινωνικής προστασίας	92
5.2 Η Εθνική Έκθεση για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη 2006-2008	94
ΚΕΦΑΛΑΙΟ V. Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	97
1. Το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008	98
2. Η Έκθεση Εφαρμογής του 2006	100
3. Η Έκθεση Εφαρμογής του 2007	102
4. Συμπεράσματα	105
ΜΕΡΟΣ Γ΄ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ	111
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI. ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΟΥ Γ΄ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΣΤΗΡΙΞΗΣ	113
1. Η προώθηση των πολιτικών ισότητας στο Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης	113
1.1 Ο ρόλος της Γενικής Γραμματείας Ισότητας	114
2. Οι ειδικές δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών σε αντιπροσωπευτικά Επιχειρησιακά Προγράμματα	118
2.1 Το Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»	118
2.2 Το Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση»	136
2.3 Το Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας»	148
2.4 Το Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα»	154
2.5 Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα	161
3. Συμπεράσματα	171
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII. ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013	173
1. Η προώθηση των πολιτικών ισότητας στο Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013	175
2. Οι ειδικές δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης υπέρ των γυναικών στα Επιχειρησιακά Προγράμματα	177
2.1 Το Ε.Π. «Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη»	177
2.2 Το Ε.Π. «Ενίσχυση της Προσπελασιμότητας»	178
2.3 Το Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα»	180
2.4 Το Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκληση»	184
2.5 Το Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού»	186
2.6 Το Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση»	188
2.7 Το Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση»	190
2.8 Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα	193
3. Συμπεράσματα	199
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VIII. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	201
1. Οι στρεβλώσεις των πολιτικών απασχόλησης	202
2. Η προώθηση της ισότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας	203
3. Άξονες Προτεραιότητας για τη βελτίωση της συμβολής των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στις διαδικασίες εργασιακής ένταξης των γυναικών	206

3.1 Η συνέργεια των πολιτικών ισότητας των φύλων με άλλες δημόσιες πολιτικές	206
3.2 Προτάσεις για τις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών	207
3.3 Τα εργαλεία αποτίμησης της επίδρασης των πολιτικών κατάρτισης στην εργασιακή ένταξη των γυναικών	209
4. Νέοι ερευνητικοί άξονες	212
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	215
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. Το «Κείμενο Συνεισφοράς» της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για την ένταξη της ισότητας των φύλων στο Ε.Π.Μ. 2005-2008	219
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. Σύνοψη προτάσεων για την προώθηση της πολιτικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010	223

ΠΡΟΛΟΓΟΣ της ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, κ. Ε. ΤΣΟΥΜΑΝΗ

Η εκπαίδευση ως θεσμός και παράγοντας κοινωνικοποίησης του ατόμου αλλά και ως θεσμός που συμβάλλει στην ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, αποτελεί καίρια προϋπόθεση για την προώθηση και επίτευξη της ισότητας των φύλων. Οι δράσεις ισότητας στην Παιδεία συνιστούν κομβικό στοιχείο, αφού μέσα από την εκπαίδευση, όπως έχει καταδειχτεί, διαμορφώνονται, καθλιεργούνται αλλά και αντιμετωπίζονται στερεοτύπες αντιλήψεις για το ρόλο των φύλων.

Για το λόγο αυτό, τόσο στις Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων, όσο και στο Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013 εντάσσονται ζητήματα που αφορούν σε πολιτικές και έργα στον τομέα της Εκπαίδευσης. Ειδικότερα, η ενίσχυση της απασχόλησης και η προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν, η ανάπτυξη και η βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για τις γυναίκες, καθώς και η αξιοποίηση της Κοινωνίας της Πληροφορίας αποτελούν κεντρικά σημεία σχεδιασμού και δράσης στις πολιτικές ισότητας των φύλων στη Νέα Προγραμματική Περίοδο.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας αναγνωρίζοντας το σημαντικό ρόλο της εκπαίδευσης για την άρση των έμφυλων στερεοτύπων σε όλους τους τομείς υλοποίησε σημαντικά Έργα με τη στήριξη του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.). Στο πλαίσιο αυτό ανήκει και η πρωτοβουλία σχεδιασμού για την ίδρυση και λειτουργία του «Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων της Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων» με την επιστημονική επεξεργασία, καταγραφή και συγκέντρωση των στοιχείων από το Κ.Ε.Θ.Ι.

Μέσα από την εκπόνηση μελετών και ερευνών, τη σύνταξη εκθέσεων εμπειρογνωμοσύνης, τη δημιουργία ηλεκτρονικής βάσης βιβλιογραφικών δεδομένων, καθώς επίσης και τη διαμόρφωση και παραγωγή δεικτών για θέματα Ισότητας στην Εκπαίδευση, δόθηκε η ευκαιρία να προσεγγιστούν θέματα σχεδιασμού εφαρμογής πολιτικών, θεσμικών παρεμβάσεων και συσχετισμού της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, με έμφαση σε θέματα κατάρτισης και επιμόρφωσης. Παράλληλα, προτάθηκαν νέες προσεγγίσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων, οι οποίες ευελπιστούμε να αποτελέσουν έναυσμα για σχεδιασμό σχετικών πολιτικών και δράσεων και στο μέλλον.

Με τη σημαντική και ουσιαστική συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. στην επιστημονική προετοιμασία του θέματος, είμαι βέβαιη, ότι η σύσταση και λειτουργία του Εθνικού Παρατηρητηρίου για την Ισότητα των Φύλων που προετοιμάζεται από το Υπουργείο Εσωτερικών θα υποστηριχθεί σοβαρά στον τομέα των πολιτικών εκπαίδευσης. Με πρωτοβουλίες σαν αυτή ενισχύεται η πραγματική ισότητα των φύλων που αποτελεί στόχο όλων μας.

Η Γενική Γραμματέας Ισότητας



Ευγενία Τσουμάνη

ΠΡΟΛΟΓΟΣ της ΠΡΟΕΔΡΟΥ του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., κ. Ε. ΖΕΝΑΚΟΥ

Οι δυο τελευταίοι αιώνες συνέβαλαν δραστικά στην ισότιμη συμμετοχή των φύλων και των διαφορετικών κοινωνικών ομάδων στην εκπαίδευση: Με απαρχή την ειδική εκπαίδευση για κάθε φύλο ξεχωριστά στο 19ο αιώνα, την καθολική εκπαίδευση στον 20ο αιώνα και τη συνεκπαίδευση μεταγενέστερα, αλλά και στην πρόκληση του πολυπολιτισμικού σχολείου στον 21ο, παρατηρούμε ότι η εκπαιδευτική διαδικασία διένυσε μια τεράστια απόσταση άλλοτε με αργούς και άλλοτε με γοργούς ρυθμούς στην τροχιά κατοχύρωσης της εκπαιδευτικής ισότητας. Η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση και η συνεκπαίδευση των δύο φύλων δεν αντανakλά απλά την εξέλιξη των κοινωνικών επιστημών και τη διεύρυνση της οπτικής της κοινωνίας, αλλά κυρίως τη σύναψη ενός νέου «κοινωνικού» συμβολαίου ανάμεσα στον άνδρα και τη γυναίκα που θα προωθεί την εύρυθμη συμβίωση και συνύπαρξη των δύο φύλων. Η ισότητα όμως, που προωθήθηκε μ' έμπρακτες διαδικασίες στο χώρο της εκπαίδευσης, προκαλώντας συχνά έντονες κοινωνικές αναταράξεις δεν είχε πάντα αντίστοιχες κοινωνικές αναπαραστάσεις στη δημόσια σφαίρα: σ' ένα πεδίο δηλαδή, όπου οι ανισότητες των φύλων αν και αμβλυμένες πια, εξακολουθούν να υφίστανται, καθώς εκπορεύονται κυρίως από ένα σύστημα παραδοσιακών κοινωνικών νοοτροπιών με αιχμή που αντλείται από ποικίλα στερεότυπα.

Είναι προφανές, ότι η αναδόμηση εκ βάθρων των ποικίλων στερεοτύπων βαθιά χαραγμένων στο κοινωνικό DNA δεν μπορεί να γίνει αποκλειστικά με παρεμβάσεις από «πάνω προς τα κάτω» στη δομή της κοινωνικής πυραμίδας ούτε μπορεί να υλοποιηθεί «επί παραγγελία» με διοικητικές παρεμβάσεις. Αντιθέτως, πρόκειται για μια πολυσύνθετη διαδικασία με άξονα, σ' όλα τα επίπεδα και ηλικίες, την εκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση.

Η προβληματική πρέπει να ξεκινήσει λοιπόν μέσα από την εκπαίδευση: τα τελευταία χρόνια έχουν διενεργηθεί πολλές έρευνες, προκειμένου να εντοπιστούν και να καταγραφούν οι ανισότητες φύλου που αναπαράγονται μέσα από την εκπαίδευση, συμβάλλοντας έτσι στην ανάπτυξη της συζήτησης και στην υιοθέτηση πρακτικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον εκπαιδευτικό χώρο. Ωστόσο, μέχρι πρόσφατα δεν υπήρχε μια συστηματική και οργανωμένη αξιολόγηση της εφαρμογής των πολιτικών της ισότητας στην εκπαίδευση.

Για το λόγο αυτό, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) σχεδίασε και προχώρησε στη σύσταση και λειτουργία του «Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων της Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων (Παρατηρητήριο για την Ισότητα στην Εκπαίδευση-Π.Ι.Ε.)» (ΕΠΕΑΕΚ II, 4.1.1.ε). Κεντρικοί στόχοι του Π.Ι.Ε. ήταν: α) ο σχεδιασμός αποτελεσματικών πολιτικών για την ισότητα των φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία, β) η αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων πολιτικών, και γ) η βελτίωση της θέσης των γυναικών στην εκπαίδευση, την εργασία και ευρύτερα την κοινωνία.

Στο πλαίσιο του Έργου αυτού, μια σειρά από μελέτες και έρευνες πραγματοποιήθηκαν, σκοπός των οποίων ήταν να αποτελέσουν μέρος μιας ευρύτερης και οργανωμένης βάσης γνώσης, η οποία θα λειτουργεί ως κεντρικό μέσο για την υλοποίηση των σκοπών του Π.Ι.Ε. κυρίως προς την κατεύθυνση της ενημέρωσης των υπευθύνων του Υπουργείου Παιδείας, των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, των φορέων αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων όσον αφορά στα κεκτημένα και τις εξελίξεις στο χώρο της διαμόρφωσης πολιτικών σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο σε θέματα ισότητας των φύλων στο χώρο της εκπαίδευσης.

Ευελπιστούμε ότι αφενός η συλλογή και καταγραφή των ευρωπαϊκών και εθνικών δράσεων κατά την τελευταία δεκαετία που αναφέρονται σε πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο εκπαιδευτικό σύστημα και αφετέρου η ανάδειξη καινοτομικών στοιχείων, αλλά και η διατύπωση προτάσεων για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού πλαισίου δια μέσου πολιτικών και πρωτοβουλιών με την οπτική του φύλου, θα συμβάλει στη βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών, στην προώθησή τους στη

δημόσια ζωή, στην ισότιμη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας, αλλά και στην καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων.

Η παραγωγή και έκδοση του επιστημονικού αυτού υλικού, πιστεύουμε ότι θα αποτελέσει την εδραίωση της σημαντικής προσπάθειας που έχει καταβληθεί τα τελευταία χρόνια σχετικά με τη διερεύνηση του θέματος της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση αλλά και στην απασχόληση.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τη Διευθύντρια Ερευνών/Μελετών, αλλά και Γενική Συντονίστρια του Έργου, κ. Γεωργία Κορέλλα, τα μέλη της Επιτροπής Παρακολούθησης, τους/τις συντονιστές/-τριες και τους/τις υπεύθυνους/-ες των ερευνών/μελετών, καθώς και τα μέλη των ερευνητικών ομάδων για την αξιόλογη προσπάθειά τους στην ευόδωση του εγχειρήματος αυτού.

Ιδιαίτερα ευχαριστώ τα μέλη της Επιστημονικής Επιτροπής, την κ. Τέτα Διαμαντοπούλου, την κ. Αλεξάνδρα Κορωναίου, την κ. Λάουρα Μαράτου-Αλιπράντη, την κ. Αντωνία Παπαστυλιανού και τον κ. Μιητιάδη Σταμπούλη, για την καθοριστική συμβολή τους στην επιτυχή πραγματοποίηση των ερευνών και των μελετών.

Η Πρόεδρος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.



Ελένη Αβ. Ζενάκου

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η έρευνα με τίτλο: «Σειρά παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων και πολιτικών για τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω εκπαιδευτικής προετοιμασίας» επικεντρώνεται στην αποτύπωση και διερεύνηση των πολιτικών εργασιακής ένταξης των γυναικών μέσω της συμμετοχής τους σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσης κατάρτισης και απασχόλησης. Τα πορίσματά της δείχνουν ότι, αν και η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας σημειώνει αύξηση, αφενός συνεχίζει να υπολείπεται τόσο των ευρωπαϊκών όσο και των εθνικών στόχων και αφετέρου εμμένουν ορισμένα στερεοτυπικά ποιοτικά χαρακτηριστικά, που βασίζονται στις έμφυτες διακρίσεις, όπως: υπερσυγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα, το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, μισθολογικές ανισότητες, πρόσθετα εμπόδια για ευπαθέστερες κοινωνικά πληθυσμιακές ομάδες (μετανάστριες, γυναίκες αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών, Α.Μ.Ε.Α. κ.ά.) που είναι δυνατόν να δημιουργήσουν διακρίσεις και μεταξύ των ατόμων του ίδιου φύλου.

Υπό το πρίσμα αυτό, ο παράγοντας της «δια βίου μάθησης» και της επαγγελματικής κατάρτισης προβάλλεται ως βασική κατευθυντήρια γραμμή για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την προώθηση στην απασχόληση και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, εάν μάλιστα ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι η Ελλάδα παρουσιάζει έναν από τους χαμηλότερους δείκτες δαπανών στην Ευρώπη για τις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και συμμετοχής ατόμων 25-64 ετών σε προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης.

Η ανάλυση των δράσεων για την προώθηση της ισότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ' Κ.Π.Σ. (κυρίως του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση») δεν εξασφαλίζει αξιόπιστα και έγκυρα στοιχεία ως προς την αποκλειστική συμβολή των πολιτικών κατάρτισης στην προώθηση της γυναικείας απασχόλησης, καθώς πρόκειται για ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που ενσωματώνουν μια ευρύτερη δέσμη ενεργειών κοινωνικής και εργασιακής στήριξης της ομάδας στόχου (για το σύνολο των δράσεων αυτών δεν ήταν διαθέσιμα συγκεντρωτικά απολογιστικά δεδομένα που θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν με συγκεκριμένα κριτήρια/δείκτες την έκταση επίδρασης των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στην απασχόληση των γυναικών και γενικότερα στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας). Για το λόγο αυτό, προτείνεται ένα πλέγμα ενεργειών για τη βελτίωση της συμβολής των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στις διαδικασίες εργασιακής ένταξης των γυναικών, ενώ αναδεικνύεται η σημασία της δημιουργίας εργαλείων-οδηγών αποτίμησης της επίδρασης των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στην εργασιακή ένταξη των γυναικών.

ABSTRACT

This study examines the role/impact of vocational training policies on the female "labour market performance" within the broader context of long-life learning regimes. Research agendas were promoted through bibliographical and case study analysis, taking into account official reports submitted by public institutions in the framework of the European Employment Strategy 1998-2004, the European Social Inclusion Strategy 2001-2005 and the European Strategy for Growth and Development 2005-2010.

Primary findings show that the participation of the women in the domestic labor market is steadily increased, but there are still some disadvantages based in gender, like salary gaps between men and women, discrimination against more vulnerable female groups, problems in harmonization process between professional and family life.

It is evidenced that vocational training programmes play a significant role in the labour market participation of women, particularly through the use of community funds in the Third Programming Period 2000-2006, where Greece took strong advantage of the European Social Fund activities. However, the percentage of men and women in the age 25-64 who participate in these programmes is still one of the lower in Europe.

The research concludes that supplementary actions should be considered by public institutions in order to advance labour market effects of vocational training programmes based on gender; it recommends, therefore, a concerted policy strategy with certain objectives, techniques and research agendas to be applied during the next Programming Period 2007-2013.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το κύριο αντικείμενο της έρευνας με τίτλο: **«Σειρά παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων και πολιτικών για τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω εκπαιδευτικής προετοιμασίας»** είναι η αποτύπωση και διερεύνηση των πολιτικών εργασιακής ένταξης των γυναικών μέσω της συμμετοχής τους σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσης κατάρτισης και απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, το περιεχόμενο της έρευνας επικεντρώθηκε σε τρεις θεματικούς άξονες:

1. Καταγραφή και αξιολόγηση της βιβλιογραφικής και ερευνητικής παραγωγής με αντικείμενο το ρόλο των πολιτικών απασχόλησης στο πεδίο της προώθησης της ισότητας των φύλων.
2. Τυποποίηση των προτεραιοτήτων της ελληνικής πολιτείας για την κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση υπό το πρίσμα των Ευρωπαϊκών Στρατηγικών για την Ανάπτυξη & Απασχόληση και την Κοινωνική Προστασία & Κοινωνική Ένταξη.
3. Ανάλυση των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης υπέρ των γυναικών που υλοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2007) υπό το πρίσμα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Συνοχής.

Οι **στόχοι** της έρευνας εντοπίζονται αφενός στη συστηματική καταγραφή των πολιτικών εργασιακής ένταξης των γυναικών μέσω της συμμετοχής τους σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσης κατάρτισης και απασχόλησης και αφετέρου στην κατάθεση προτάσεων πολιτικής για την ενδυνάμωση αντίστοιχων δράσεων κατά τη διάρκεια του Δ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013). Υπό το πρίσμα αυτό, η Έρευνα επικεντρώνεται στη διερεύνηση ενός βασικού άξονα δημόσιων πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων (**εργασιακή ένταξη των γυναικών μέσω της συμμετοχής τους σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσης κατάρτισης και απασχόλησης**) στο πεδίο της αγοράς εργασίας, αποτελώντας εργαλείο τεκμηρίωσης **προτεραιοτήτων πολιτικής** και προτάσεων επιχειρησιακού χαρακτήρα για την ανάπτυξη αντίστοιχων δράσεων κατά τη διάρκεια του Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013.

1. Η μεθοδολογία υλοποίησης της έρευνας

Η Ερευνητική Ομάδα (ΕΟ) επέλεξε να προσεγγίσει μεθοδολογικά το συγκεκριμένο έργο με τρόπο που να διασφαλίζει την επιτυχή υλοποίησή του, αξιοποιώντας τόσο την εφαρμογή διεθνώς αποδεκτών μεθοδολογιών όσο και τη χρήση τεχνικών αποτελεσματικής αντιμετώπισης όλων των προκλήσεων που, ενδεχομένως, θα ανέκυπταν κατά την πορεία εξέλιξης του έργου. Υπό το πρίσμα αυτό, η μεθοδολογική προσέγγιση και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν κατά την εκτέλεση του έργου προσαρμόστηκαν στο πλέγμα **των ιδιαίτερων απαιτήσεων της έρευνας**, που προκύπτουν από τα ακόλουθα ζητήματα:

- Τη στενή επικοινωνία με την Αναθέτουσα Αρχή (Κ.Ε.Θ.Ι.) και τη συνεχή ενημέρωσή της για την πρόοδο του υλοποιούμενου έργου, που θα επιτρέψει την εμπλοκή τόσο της ΕΟ όσο και των αρμόδιων στελεχών του Κ.Ε.Θ.Ι. στη διαδικασία αναγνώρισης προβλημάτων και κινδύνων (με τη συνεισφορά όλων μεγιστοποιείται η πιθανότητα να αναγνωρισθούν έγκαιρα οι κίνδυνοι).
- Την παροχή όλων των απαραίτητων πληροφοριών και εγγράφων από πλευράς Κ.Ε.Θ.Ι. στην ΕΟ και την αναζήτηση άλλων πηγών για τη συμπλήρωση των στοιχείων που δεν επαρκούν από πλευράς μελών της ΕΟ.
- Την αποτελεσματικότητα επικοινωνίας της ΕΟ με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς σε πολιτικές προώθησης της ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Γενική Γραμματεία Ισότητας, Κ.Ε.Θ.Ι.).
- Τη ρεαλιστική εκτίμηση της απασχόλησης και του χρονοδιαγράμματος της ΕΟ.

Η υλοποίηση της Έρευνας περιελάμβανε, από μεθοδολογική άποψη, τα ακόλουθα στάδια:

- Κατανόηση του περιβάλλοντος του Έργου.
- Συλλογή δεδομένων - Εκτίμηση υφιστάμενων πηγών.
- Επεξεργασία δεδομένων - Εκπόνηση παραδοτέων.

α) Κατανόηση του περιβάλλοντος του Έργου

Στο αρχικό στάδιο εξασφαλίστηκε η εξοικείωση της ΕΟ με το περιβάλλον του Έργου και τις ιδιαιτερότητές του, ενώ επικαιροποιήθηκαν οι διαδικασίες λειτουργίας της ΕΟ σε όλες τις φάσεις υλοποίησής του (από τον αρχικό σχεδιασμό και την οργάνωση μέχρι και την ολοκλήρωσή του). Ειδικότερα, στο αρχικό στάδιο του Έργου προωθήθηκαν οι ακόλουθες ενέργειες:

- Επικυρώθηκαν οι στόχοι του Έργου.
- Επιβεβαιώθηκε το εύρος των εργασιών της ΕΟ.
- Εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι πηγές που θα προμηθεύσουν αξιόπιστα στοιχεία για: α) το πλέγμα πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης 2000-2006, β) το πλέγμα των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσης κατάρτισης και απασχόλησης που υλοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης.
- Προσδιορίστηκαν τα κρίσιμα ορόσημα του Έργου.

β) Συλλογή δεδομένων - Εκτίμηση υφιστάμενων πηγών

Το στάδιο αυτό αφορούσε στη συλλογή δεδομένων από πρωτογενείς και δευτερογενείς πηγές, στην επεξεργασία και ανάλυσή τους. Εδώ αξιοποιήθηκε ένα διεπιστημονικό πλέγμα μεθόδων/τεχνικών συλλογής στοιχείων, που περιελάμβαναν:

- Συναντήσεις και επαφές με την Αναθέτουσα Αρχή (αρμόδια στελέχη του Κ.Ε.Θ.Ι.) για τη συλλογή ενός πλέγματος πρωτογενών στοιχείων, πληροφοριών και απόψεων.
- Έρευνα γραφείου και βιβλιογραφική έρευνα (desk research).
- Επεξεργασία αρχείων και βάσεων δεδομένων σε επίπεδο Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης 2000-2006.
- Επεξεργασία αρχείων και βάσεων δεδομένων σε επίπεδο Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013.
- Συνεντεύξεις με εκπροσώπους εμπλεκόμενων φορέων σε πολιτικές προώθησης της ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Γενική Γραμματεία Ισότητας, Κ.Ε.Θ.Ι.).

γ) Επεξεργασία δεδομένων

Η επεξεργασία και ανάλυση των πρωτογενών και δευτερογενών δεδομένων της έρευνας οδήγησε στην εκπόνηση της ανά χείρας Έκθεσης, αξιοποιώντας ιδίως:

- Τις εβδομαδιαίες συναντήσεις με τα μέλη της ερευνητικής ομάδας για την επίλυση μεθοδολογικών ζητημάτων.
- Τις τακτικές συναντήσεις με τη Συντονίστρια της Έρευνας για την εξέλιξη του Έργου.
- Τις διαδικασίες παρακολούθησης του χρονοδιαγράμματος και του καταμερισμού έργου μεταξύ των μελών της ερευνητικής ομάδας.
- Το πλέγμα των πρωτογενών πηγών για τις πολιτικές προώθησης της ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2007).
- Το πλέγμα των Εκθέσεων εξωτερικής αξιολόγησης των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσης κατάρτισης και απασχόλησης που υλοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης.
- Το πλέγμα αντιπροσωπευτικών βιβλιογραφικών πηγών και ερευνών για τις δράσεις συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσης κατάρτισης και απασχόλησης που υλοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης.

2. Η διάρθρωση της ύλης

Η μελέτη διαρθρώνεται σε τρία θεματικά μέρη, που καλύπτουν από πλευράς περιεχομένου τους αντίστοιχους άξονες της έρευνας.

Το Μέρος Α΄ με τίτλο: «Το Κοινωνικοοικονομικό Περιβάλλον της Απασχόλησης των Γυναικών στην Ελλάδα και ο Ρόλος των Πολιτικών Επαγγελματικής Κατάρτισης» καλύπτει τον άξονα καταγραφής και αξιολόγησης της βιβλιογραφικής και ερευνητικής παραγωγής με αντικείμενο το ρόλο των πολιτικών απασχόλησης στο πεδίο της προώθησης της ισότητας των φύλων (Κεφάλαιο II), ενώ προχωρεί και σε μια συνοπτική παρουσίαση των βασικών διαστάσεων του περιβάλλοντος απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα, εξετάζοντας τα πεδία της ανεργίας των γυναικών, της μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση, του οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού εργασίας, της επιχειρηματικότητας, των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, των πολιτικών συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και του αντίστοιχου θεσμικού πλαισίου για την προώθηση της ισότητας στην αγορά εργασίας (Κεφάλαιο I).

Το Μέρος Β΄ με τίτλο: «Οι Πολιτικές Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης των Γυναικών στην Ελλάδα υπό το Πρίσμα της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής» καλύπτει τον άξονα τυποποίησης των προτεραιοτήτων πολιτικής της ελληνικής πολιτείας για την κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση υπό το πρίσμα των Ευρωπαϊκών Στρατηγικών για την Ανάπτυξη & Απασχόληση (Κεφάλαιο III και V) και την Κοινωνική Προστασία & Κοινωνική Ένταξη (Κεφάλαιο IV).

Το Μέρος Γ΄ με τίτλο: «Οι Πολιτικές Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης των Γυναικών κατά την Εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Συνοχής» καλύπτει τον άξονα ανάλυσης των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης υπέρ των γυναικών που υλοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Κεφάλαιο VI), ενώ προχωρεί στην καταγραφή σχετικών πολιτικών που προγραμματίζονται κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013, ώστε να αναδειχθούν οι δυνατότητες αξιοποίησης των Κοινοτικών Διαρθρωτικών Ταμείων για την ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών (Κεφάλαιο VII).

Η μελέτη ολοκληρώνεται με την παράθεση των βασικών συμπερασμάτων της έρευνας, που τεκμηριώνουν ένα πλήγμα αξόνων προτεραιοτήτων για τη βελτίωση της συμβολής των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στις διαδικασίες εργασιακής ένταξης των γυναικών (Κεφάλαιο VIII) και συνοδεύεται από αναλυτική βιβλιογραφία και δύο Παραρτήματα.

Η μελέτη με τίτλο: **«Σειρά παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων και πολιτικών για τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω εκπαιδευτικής προετοιμασίας»** εκπονήθηκε για λογαριασμό του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας από ερευνητική ομάδα με Υπεύθυνο Έρευνας τον Δρ. **Γαβριήλ Αμίση** (Επιστημονικός Υπεύθυνος Έργου και συγγραφέας των Κεφαλαίων 7 και 8) και μέλη την **Ευφροσύνη Δήμου** (συγγραφέας των Κεφαλαίων 1 και 2), την **Αγγελική Μολιώτη** (συγγραφέας του Κεφαλαίου 6) και την **Ιωάννα Προφύρη** (συγγραφέας των Κεφαλαίων 3, 4 και 5). Η εκπόνηση της μελέτης συντονίστηκε από τη **Ματίνα Παπαγιαννοπούλου**, ενώ συγχρηματοδοτήθηκε κατά 75% από την Ευρωπαϊκή Ένωση - Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και κατά 25% από το Ελληνικό Δημόσιο στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2006).



ΜΕΡΟΣ Α΄

ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ
ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στο σύγχρονο περιβάλλον της παγκοσμιοποίησης και των σύνθετων κοινωνικών κινδύνων (φτώχεια, δημογραφική γήρανση, μετανάστευση, κοινωνικός αποκλεισμός), η παραδοσιακή οργάνωση της εργασίας έχει αντικατασταθεί από νέα εργασιακά καθεστώτα-υποδείγματα, που χαρακτηρίζονται από έλλειψη μονιμότητας, σταθερότητας του χρόνου και χώρου εργασίας, αξιοπρεπούς αμοιβής και πλήρους κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας.¹ Οι νέοι όροι εργασίας επιβάλλουν πλέον την ευελιξία και την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων σε απαιτητικά αντικείμενα και διαφορετικές συνθήκες εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι δυσχερέστερη από αυτή των ανδρών, παρ' όλο που αυξάνονται σταδιακά τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, διευρύνονται σημαντικά οι ακαδημαϊκές τους επιτυχίες (γεγονός που θα μπορούσε να οδηγήσει σε ασφαλέστερη επαγγελματική εξέλιξη) και παράλληλα διαφοροποιείται ριζικά το πρότυπο του εργαζόμενου άνδρα που συντηρεί την οικογένειά του. Οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσχέρειες σε σχέση με την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, την επαγγελματική ανέλιξη και τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ενώ συχνά υφίστανται de facto διακρίσεις που συνδέονται τόσο με αρνητικά στερεότυπα των εργοδοτών όσο και με το πρόβλημα της ανισότητας των αμοιβών.²

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται ακόμα από θεμελιώδεις αντιφάσεις και στρεβλώσεις ως προς την αποτελεσματική εφαρμογή της ισότητας των φύλων, που εντοπίζονται ιδίως στα πεδία της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, της μετάβασής τους από την εκπαίδευση στην απασχόληση, του οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού εργασίας, της επιχειρηματικότητας, των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, των πολιτικών συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και του αντίστοιχου θεσμικού πλαισίου για την προώθηση της ισότητας στην αγορά εργασίας.

1. Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας

Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι κατά πολύ υψηλότερο από εκείνο των ανδρών. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα δεδομένα της Στατιστικής Υπηρεσίας της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (2006), μόνο το 51% των γυναικών «απασχολήσιμης» ηλικίας εργάζεται στην Ένωση των 27, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 70,8%.³ Στην Ελλάδα, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών το γ' τρίμηνο του 2007 (12,2%) εξακολουθεί να είναι υπερδιπλάσιο από εκείνο των ανδρών (4,9%), παρ' όλο που έχει σημειώσει ταχύτερη μείωση από τους άνδρες την ίδια περίοδο (0,8% των γυναικών έναντι 0,2% των ανδρών).⁴

1 Βλ. Βιτσιλάκη, Χ., «Νέες μορφές απασχόλησης και η διάσταση του Φύλου», Πρακτικά συνεδρίου: *Νέες μορφές απασχόλησης* (επιμ. Κασσωτάκης-Νόβα), 2004.

2 Βλ. αναλυτικά: Μουρίκη, Α., «Η Ισότητα των Φύλων στις Πολιτικές Απασχόλησης», στο: Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής (επιμ.), *Πολιτική απασχόλησης - Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής*, 2005, σ. 242 & Διαμαντοπούλου, Α., «Κοινωνική Κατάσταση της Ευρώπης του 2000», στο: Σ. Ζιώγου-Καραστεργίου, *Διερευνώντας το φύλο: Ιστορική διάσταση και σύγχρονος προβληματισμός στη Γενική, Επαγγελματική και Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*, 2006, σ. 692.

3 Βλ. Ζιώγου-Καραστεργίου, *ό.π.*, σ. 692.

4 Βλ. Ι.Ο.Β.Ε., *Η Ελληνική Οικονομία*, 1, 2008, σ. 53.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (15+ ΕΤΩΝ)

ΦΥΛΟ/ΕΤΟΣ	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Γυναίκες	16,2	15,6	15,0	16,2	15,3	13,4	12,6
Άνδρες	7,3	6,8	6,2	6,6	6,1	5,6	5,0
Συνολικό	10,8	10,3	9,7	10,5	9,8	8,8	8,1

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Eurostat, Στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού β' τριμήνου 2007, Ε.Σ.Υ.Ε.

Το χάσμα στα ποσοστά απασχόλησης των δύο φύλων οφείλεται στον προκαθορισμό των ρόλων των φύλων, καθώς εξακολουθεί σε ένα βαθμό να ισχύει η αντίληψη ότι βασικός προορισμός των γυναικών είναι η δημιουργία οικογένειας. Επιπλέον, διαφορετική σημασία έχει η αμειβόμενη εργασία για τους άνδρες και διαφορετική για τις γυναίκες, ενώ τέλος η μητρότητα συχνά λειτουργεί καταλυτικά, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να αποσύρονται ή να καθυστερούν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, προκειμένου να αναλάβουν τη φροντίδα των παιδιών.⁵

Στους παράγοντες αυτούς που δημιουργούν και ενισχύουν τη διαφοροποίηση στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών, προστίθεται η αντίληψη-στερεότυπο των εργοδοτών για περιορισμένες επαγγελματικές ικανότητες των γυναικών, για έλλειψη ενδιαφέροντος εξαιτίας οικογενειακών υποχρεώσεων και η πιθανότητα διακοπής της εργασίας λόγω τοκετού, που δημιουργεί στην επιχείρηση έξοδα και άμεση ανάγκη αντικατάστασης στελεχών. Επίσης, η φύση της ελληνικής οικονομίας (ύπαρξη πολύ μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων) επηρεάζει αρνητικά τις δυνατότητες επαγγελματικής κινητικότητας των γυναικών, εμποδίζοντας, για παράδειγμα, την αναζήτηση εργασίας σε μεγάλες επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πολιτικές διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, ανεξάρτητα από το φύλο των εργαζομένων.

Επισημαίνεται μάλιστα ότι, όταν γίνεται αναφορά στο γυναικείο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η εκτεταμένη συμμετοχή των γυναικών στην παραοικονομία, η οποία σύμφωνα με τις υπάρχουσες εκτιμήσεις είναι εξαιρετικά υψηλή. Οι γυναίκες αυτές μπορεί να θεωρηθούν ως «κοινωνικά αποκλεισμένες», εφόσον εργάζονται ανασφάλιστες και κατά κανόνα με ιδιαίτερα χαμηλές αμοιβές.

2. Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση

Συχνά το χρονικό διάστημα μεταξύ της ολοκλήρωσης της τυπικής εκπαίδευσης και της εύρεσης εργασίας είναι μεγάλο και εξαρτάται από διάφορους παράγοντες (φύλο, εκπαιδευτικό επίπεδο, προσφερόμενες θέσεις εργασίας, επαγγελματικές προσδοκίες). Με βάση τον παράγοντα φύλο, τα αποτελέσματα επεξεργασίας αδημοσίευτων στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού⁶ (Ε.Ε.Δ.) του 2000 (β' τρίμηνο) στους/στις απόφοιτους/-ες των ετών 1996-1999 αναδεικνύουν διαφορές σε σχέση με την άσκηση σημαντικής εργασίας⁷ και την περίοδο που μεσολόβησε μεταξύ της αποφοίτησής τους και της εύρεσης απασχόλησης.

Μεταξύ των αποφοίτων που δεν είχαν εμπειρία πρώτης σημαντικής εργασίας, δεν εντοπίζεται σημαντική διαφορά με βάση το φύλο στους/στις απόφοιτους/-ες Α.Ε.Ι. (32,4% άνδρες και 33,3% γυναίκες). Αντίθετα, στους/στις απόφοιτους/-ες καθεμιάς από τις υπόλοιπες βαθμίδες εκπαίδευσης υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των ποσοστών ανδρών και γυναικών (Δημοτικό: 44% άνδρες και 65,4% γυναίκες, Λύκειο: 39,7% άνδρες και 53,6% γυναίκες, Τ.Ε.Ι.: 15,9% άνδρες και 31,2% γυναίκες).

5 Βλ. Μουρίκη, *ό.π.*, σ. 243.

6 Βλ. σχετικά Καραμεσίνη, Μ. & Κορνελάκης, Α., «Από την εκπαίδευση στην απασχόληση: Η πρώτη σημαντική εργασία των απόφοιτων Α.Ε.Ι. και η εργασιακή εμπειρία μέσω του Stage», στο: Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινωίτη, Σ. Ρομπούλης, *Εργασία 2005*, 2005, σσ. 310-312.

7 Διευκρινίζεται ότι ο ορισμός της «σημαντικής εργασίας» που χρησιμοποίησε η Ε.Σ.Υ.Ε. στην έρευνα είναι «ελάχιστη διάρκεια 6 μηνών και εβδομαδιαία απασχόληση τουλάχιστον 20 ωρών». Ο ορισμός κρίνεται αυθαίρετος και αμφισβητήσιμος, επειδή πολλές εργασίες που βρίσκονται κοντά στις ελάχιστες προϋποθέσεις του ορισμού δεν εγγράφονται αναγκαστικά σε μια σαφή επαγγελματική προοπτική.

Είναι φανερό ότι για τους άνδρες απόφοιτους των περισσότερων βαθμίδων εκπαίδευσης (πλην των Α.Ε.Ι.) είναι πολύ ευκολότερο να ενταχθούν στην αγορά εργασίας σε σχέση με τις γυναίκες απόφοιτες της αντίστοιχης βαθμίδας εκπαίδευσης. Μεταξύ των αποφοίτων που είχαν εμπειρία πρώτης σημαντικής εργασίας, υπάρχει επίσης διαφορά με βάση το φύλο. Οι άνδρες απόφοιτοι Α.Ε.Ι. βρίσκουν την πρώτη σημαντική τους εργασία κατά μέσο όρο 6 μήνες αργότερα από τις γυναίκες (20,1 μήνες για τους άνδρες και 14,2 για τις γυναίκες). Όμως, εάν λάβουμε υπόψη την υποχρεωτική στρατιωτική θητεία, το πραγματικό διάστημα μετάβασης των ανδρών στην εργασία είναι πολύ μικρότερο, ενώ για τις γυναίκες το διάστημα που αναφέρεται είναι πραγματικό και δείχνει τις δυσκολίες εύρεσης εργασίας. Το ίδιο ισχύει για τους/τις απόφοιτους/-ες Τ.Ε.Ι. (20,1 μήνες για τους άνδρες και 17,6 για τις γυναίκες) και τους/τις απόφοιτους/-ες Λυκείου (22,8 μήνες για τους άνδρες και 18,5 για τις γυναίκες). Μεταξύ των αποφοίτων Γυμνασίου τα αποτελέσματα διαφοροποιούνται (καθώς πρέπει να περάσει αρκετός χρόνος μέχρι οι άνδρες απόφοιτοι να εκπληρώσουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις): 15,9 μήνες για τους άνδρες και 18,6 για τις γυναίκες.

Τα αποτελέσματα της έρευνας ενισχύουν όσα αναφέρθηκαν πιο πάνω σχετικά με το μεγάλο ποσοστό ανεργίας των γυναικών και τις δυσκολίες ένταξής τους στην αγορά εργασίας.

3. Ο οριζόντιος διαχωρισμός εργασίας

Κατά τον οριζόντιο διαχωρισμό εργασίας παρατηρείται υπερσυγκέντρωση του ανδρικού πληθυσμού σε κάποια επαγγέλματα και του γυναικείου πληθυσμού σε άλλα. Σύμφωνα με αποτελέσματα έρευνας της Ε.Σ.Υ.Ε. το 2000 σχετικά με την πρώτη απασχόληση,⁸ οι γυναίκες απασχολούνται στην πρώτη εργασία κυρίως ως υπάλληλοι γραφείου (25,3), ως τεχνικοί βοηθοί (15,4%), στην παροχή υπηρεσιών ή ως πωλήτριες (25,1%) και σε επιστημονικά ή καλλιτεχνικά επαγγέλματα (18,9%), και τα ποσοστά τους στους τομείς αυτούς είναι σημαντικά υψηλότερα από τα αντίστοιχα των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, τα ποσοστά συμμετοχής τους είναι πολύ μικρά στις Ένοπλες Δυνάμεις (0,2%), στους/στις χειριστές/-τριες μηχανημάτων (1,1%) και στους/στις ειδικευμένους/-ες τεχνίτες/-τριες (3,8%), τομείς στους οποίους η συμμετοχή των ανδρών είναι πολύ μεγαλύτερη. Η έρευνα δείχνει, όπως είναι ήδη γνωστό, πως υπάρχουν τομείς τους οποίους επιλέγουν κυρίως οι γυναίκες και άλλοι που επιλέγονται κυρίως από άνδρες. Ο διαχωρισμός αυτός σχετίζεται με αυτόν που συντελείται στο χώρο της εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματά της καταδεικνύουν πως στα πεδία εκπαίδευσης που ολοκλήρωσαν οι συμμετέχοντες/-ουσες στην έρευνα τα ποσοστά των γυναικών είναι κατά πολύ μεγαλύτερα στην εκπαίδευση (6,7%), στις ανθρωπιστικές επιστήμες (9,1%), στις κοινωνικές επιστήμες (17,8%) και στην υγεία και πρόνοια (7%), ενώ των ανδρών είναι μεγαλύτερα, σε σχέση με τα αντίστοιχα των γυναικών, στα πεδία της μηχανικής (17,2%) και των μαθηματικών και πληροφορικής (4%).

Ο οριζόντιος διαχωρισμός εργασίας αποτελεί ουσιαστικά μια κοινωνική διαφοροποίηση παρ' όλο που αναφέρεται στη βιολογική διάσταση του φύλου, βασίζεται στη στερεοτυπική αντίληψη για ύπαρξη «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων, καθορίζει συχνά την επαγγελματική επιλογή και εξέλιξη των ατόμων, ενώ από την άλλη πλευρά ενισχύει την ύπαρξη έμφυλων στερεοτύπων. Η υπερσυγκέντρωση των γυναικών συναντάται συνήθως σε επαγγέλματα που θεωρούνται υποτιμημένα (ανεξάρτητα από τη σημασία τους στην εθνική οικονομία) ή που δεν παρουσιάζουν καμιά κινητικότητα.

Όσο πιο παραδοσιακή είναι μια κοινωνία, τόσο πιο άκαμπτη είναι η κατανομή αυτή και τόσο πιο έντονη η διχοτόμηση της εργασίας σε ανδρική και γυναικεία.⁹ Ο διαχωρισμός αυτός συνδέεται άμεσα με το μισθολογικό χάσμα, αφού οι φραγμοί εισόδου στα πιο προνομιούχα επαγγέλματα αναγκάζουν τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε λιγότερα επαγγέλματα από ό,τι οι άνδρες. Η υπερβάλλουσα προσφορά γυναικείας εργασίας πιέζει τους γυναικείους μισθούς προς τα κάτω και αυξάνει το μισθολογικό χάσμα.¹⁰

8 Ε.Σ.Υ.Ε., «Μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας», 2000, http://www.statistics.gr/gr_tables/S301_SJ0_8_TB_AH_00_Y.pdf.

9 Βλ. Μουσούρου, Λ.Μ., *Γυναίκα και απασχόληση*, Gutenberg, Αθήνα, 2003.

10 Βλ. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, *1ση αμοιβή - Προσοχή στο κενό*, Αθήνα, 2003.

Τα αίτια εντοπίζονται κυρίως στη διαμόρφωση των ρόλων των φύλων σε νεαρή ηλικία από την οικογένεια, τα Μ.Μ.Ε., καθώς τα άτομα μαθαίνουν πως πρέπει ανάλογα με το φύλο τους να κατευθυνθούν σε ορισμένα επαγγέλματα. Εντοπίζονται, επίσης, στο χώρο της εκπαίδευσης, καθώς τα αγόρια επιλέγουν σπουδές θετικής κατεύθυνσης, ενώ τα κορίτσια σπουδές θεωρητικής κατεύθυνσης. Τέλος, στο διαχωρισμό αυτό συμβάλλει η νοοτροπία εργοδοτών/-τριών που προσλαμβάνουν εργαζομένους/-ες με κριτήριο το φύλο τους και η συμπεριφορά εργαζομένων που αντιδρούν στην παρουσία ατόμων του ενός φύλου όταν στον επαγγελματικό τους χώρο εργάζονται κυρίως άτομα του αντίθετου φύλου.

4. Ο κάθετος διαχωρισμός εργασίας - Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»

Κάθετος διαχωρισμός εργασίας σημαίνει πως οι άνδρες διαθέτουν υψηλότερο μερίδιο συμμετοχής στα υψηλά και μεσαία αμειβόμενα επαγγέλματα, ενώ οι γυναίκες στα χαμηλά αμειβόμενα. Επισημαίνεται ότι είναι επίσης μεγάλο το ποσοστό των γυναικών, σε αντίθεση με αυτό των ανδρών, που απασχολούνται σε οικογενειακές επιχειρήσεις ως βοηθοί με λιγότερες ώρες απασχόλησης, με χαμηλές αμοιβές, συχνά χωρίς ασφάλιση και φυσικά χωρίς προοπτικές εξέλιξης.

Για την ερμηνεία του φαινομένου, δεδομένης της συμμετοχής και των καλών επιδόσεων των γυναικών και στις τρεις βαθμίδες της εκπαίδευσης, πρέπει να εστιάσουμε αφενός σε προκαταλήψεις και στερεότυπα που δυσχεραίνουν το δρόμο των γυναικών προς την επαγγελματική καταξίωση και αναγνώριση (γεγονός που συμπαρασύρει προς τα κάτω και τις χρηματικές απολαβές τους), αφετέρου στις οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών, οι οποίες έχουν την κύρια ευθύνη της ανατροφής των παιδιών και αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών εργασιών. Οι γυναίκες διαθέτουν πολύ περισσότερες ώρες την εβδομάδα στις δουλειές του σπιτιού από ό,τι οι άνδρες, αφιερώνουν διπλάσιο χρόνο από αυτούς στην ανατροφή των παιδιών και, όταν έχουν παιδιά, αφιερώνουν πολύ λιγότερο χρόνο στη δουλειά τους σε σχέση με τους άνδρες.¹¹ Από την άλλη πλευρά, οι επαγγελματικές επιλογές των ατόμων, επηρεαζόμενες από τους παράγοντες που προαναφέρθηκαν, ενισχύουν την παγίωσή τους και συμβάλλουν στην αναπαραγωγή τους.

Η ανταπόκριση στις αυξανόμενες απαιτήσεις του οικογενειακού περιβάλλοντος παραμένει για τις περισσότερες γυναίκες το ζητούμενο, οπότε αναγκάζονται να αναζητούν θέσεις εργασίας με μικρές απαιτήσεις. Συντηρείται έτσι το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» και οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συγκριτικά περισσότερα εμπόδια στην ανέλιξή τους σε σχέση με τους άνδρες. Τα εμπόδια μάλιστα αυτά αυξάνονται ανάλογα με το βαθμό ιεραρχίας.

Σε ό,τι αφορά την εικόνα του φαινομένου στην Ελλάδα, το Κ.Ε.Θ.Ι. -στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL I- μελέτησε το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» με βάση τα δεδομένα της Ε.Σ.Υ.Ε. του 1995. Από την έρευνα αυτή διαπιστώθηκε ότι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες ιεραρχικά-μισθολογικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 49% των θέσεων που τους αναλογούν, με βάση τη συνολική συμμετοχή τους ως εργαζόμενες στις επιχειρήσεις. Από τις γυναίκες που φτάνουν στις ανώτερες θέσεις μιας επιχείρησης, μόνο το 70% προχωρά στα ανώτατα κλιμάκια διοίκησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι ειδικά για τις μεγάλες επιχειρήσεις (>100 εργαζομένους/-ες) το ποσοστό αυτό φτάνει στο 54%, δηλαδή μόνο οι μισές από τις γυναίκες μεσαία/ανώτερα στελέχη προχωρούν σε ανώτατα κλιμάκια της επιχείρησης.¹²

5. Το μισθολογικό χάσμα

Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία του Ο.Ο.Σ.Α. (2002), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα ανέρχεται σε 13 ποσοστιαίες μονάδες και είναι το έβδομο μικρότερο μεταξύ των 19 πιο αναπτυγμένων χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. και το έκτο μικρότερο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.¹³ Στην Ελλάδα το 1998, το μισθολογικό χάσμα στον ιδιωτικό τομέα ανερχόταν σε 21 ποσο-

11 Βλ. ιδίως Μουρίκη, Α., *Νέες μορφές διαχείρισης του χρόνου (εργάσιμου και μη): Η ευρωπαϊκή εμπειρία και η ελληνική πραγματικότητα*, Gutenberg, Αθήνα, 2002.

12 Βλ. Ντερμανάκης, Ν., *Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, 1ο Στατιστικό Δελτίο, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2004.

13 Καραμεσίνη, Μ. & Ιωακείμογλου, Η., *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2003.

στιαίες μονάδες και ήταν μεγαλύτερο από το μέσο όρο της Ε.Ε., ενώ αντίθετα στο δημόσιο τομέα ήταν μικρότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. και ανερχόταν σε 9 ποσοστιαίες μονάδες.¹⁴

Η μισθολογική αυτή ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί τροχοπέδη στην είσοδο και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς, παρά τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών λόγω της νομοθεσίας για την ίση αμοιβή, στην πράξη εξακολουθούν να υπάρχουν διακρίσεις. Η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν έχει μέχρι σήμερα επηρεάσει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων.¹⁵

Οι σημαντικότεροι προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων είναι:

- α. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης που συνδέεται με τις διαφορετικές επιλογές των δύο φύλων στα πεδία της εκπαίδευσης, της επιστήμης, της ειδίκευσης.
- β. Οι εργοδοτικές πρακτικές και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, που καθορίζουν τους βασικούς μισθούς επαγγελματιών και κλάδων και έχουν επηρεαστεί από τις κοινωνικές αντιλήψεις για την κατώτερη αξία της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική.
- γ. Οι διαφορές φύλου στην εργασιακή εμπειρία, που δεν οφείλονται μόνο στο γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι πιο νεανικό από το ανδρικό, αλλά και στις διακοπές της σταδιοδρομίας των γυναικών και τις μεγαλύτερες αποδόσεις της εργασιακής εμπειρίας στους άνδρες από ό,τι στις γυναίκες.¹⁶

Συμπληρωματική επίδραση στις διαφορές των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα έχει και η πολιτική εισαγωγής στοιχείων ευελιξίας στο σύστημα εργασιακών σχέσεων, η οποία μπορεί, εκτός των άλλων επιπτώσεων, να επιφέρει και διεύρυνση στις διαφορές των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα, εφόσον στις ιδιωτικές επιχειρήσεις εφαρμόζονται λιγότερο ισότιμα κριτήρια. Η συρρίκνωση του μισθολογικού χάσματος προϋποθέτει μέτρα πολιτικής για τη μείωση του έμφυλου διαχωρισμού εργασίας, διευκόλυνση των γυναικών για τη συνέχιση της επαγγελματικής τους δραστηριότητας και ενθάρρυνσή τους για διεκδίκηση της επαγγελματικής τους εξέλιξης, τα οποία περιλαμβάνουν:¹⁷

- Ενημερωτικές καμπάνιες για το μισθολογικό χάσμα, τα αίτια δημιουργίας του και τους τρόπους αντιμετώπισής του.
- Κριτική εξέταση της μισθολογικής κατάταξης των γυναικείων επαγγελματιών (και επαγγελματιών κατηγοριών) σε σχέση με τα ανδρικά και μέτρα για τη μισθολογική τους αναβάθμιση.
- Εξέταση των αρχών που διέπουν τα συστήματα αμοιβής, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οδηγούν σε έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.
- Εκπόνηση κώδικα καλής πρακτικής για τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους σε ζητήματα ίσης αμοιβής.
- Υποστήριξη και δημοσιοποίηση υποθέσεων άμεσων και έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων που φτάνουν στα δικαστήρια.

6. Η επιχειρηματικότητα των γυναικών

Μια ποσοτική διερεύνηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών σε διεθνές επίπεδο επιχείρησε το Global Entrepreneurship Monitor - GEM¹⁸ σε 34 χώρες (συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας). Οι ερευνητές/-τριες συγκέντρωσαν τον αριθμό των γυναικών, οι οποίες είχαν ξεκινήσει τη διαδικασία προκειμένου να δημιουργήσουν μια δική τους επιχείρηση ή είχαν ήδη επιχείρηση που δεν ξεπερνούσε τους 42 μήνες λειτουργίας.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας:

- Σε διεθνές επίπεδο η επιχειρηματικότητα των γυναικών είναι σε σαφώς χαμηλότερα επίπεδα

14 Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003, *ό.π.*

15 Στο ίδιο.

16 Στο ίδιο.

17 Στο ίδιο.

18 Το GEM συλλέγει δεδομένα από ένα ευρύ σύνολο χωρών παγκοσμίως και εκδίδει σχετική ετήσια έκθεση για την επιχειρηματικότητα, στην οποία παρουσιάζονται τα συνοδικά ευρήματα. Το I.O.B.E. αποτελεί τον ελληνικό εταίρο στο ερευνητικό consortium του GEM (η πληροφoρία προέρχεται από τον Σ. Ιωαννίδη στο: *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, 2006-2007*, I.O.B.E., Αθήνα, 2007).

από των ανδρών.

- Σε καμία χώρα δεν παρατηρήθηκε η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών να ξεπερνά αυτή των ανδρών.
- Σε κάποιες χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, μόνο μία στις τρεις γυναίκες ξεκινά μια επιχείρηση επειδή αναγνωρίζει μια πραγματική επιχειρηματική ευκαιρία. Για τις υπόλοιπες, το σημαντικότερο κίνητρο είναι η ανάγκη ή η έλλειψη άλλων εναλλακτικών απασχόλησης.¹⁹

Στην Ελλάδα, οι γυναίκες εργάζονται κυρίως ως μισθωτές (63,5% του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών το 2002).²⁰ Αρκετές εργάζονται σε οικογενειακές επιχειρήσεις ως βοηθοί: 16,4% στο σύνολο της γυναικείας απασχόλησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 4,6%.²¹

Ένας σημαντικός αριθμός γυναικών (σύμφωνα με Μελέτη του Κέντρου Ερευνών του Πανεπιστημίου Πειραιά στο πλαίσιο του Προγράμματος III B Archimed Interreg) επιλέγει μικρής κλίμακας παραδοσιακές επιχειρηματικές δράσεις, όπως καθαριστήρια, κομμωτήρια, περίπτερα, χαρτοβιβλιοπωλεία, μικρά μπακάλικα, ζαχαροπλαστεία, είδη ένδυσης, είδη μόδας, είδη επίπλου και διακόσμησης, βρεφονηπιακούς σταθμούς, φαρμακεία.

Η επιχειρηματική δραστηριότητα ως μια, κυρίως, ανδρική υπόθεση παρουσιάζεται επίσης από την Έκθεση του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε.) για την επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα για το 2006-2007,²² στην οποία αναφέρεται ότι μόνο το σχεδόν 30% της επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων που καταγράφηκε στην Ελλάδα το 2006 αφορά σε γυναίκες. Επίσης, σημειώνεται ότι την ίδια χρονιά το 11,12% των ανδρών ηλικίας 18-64 ετών (περίπου 377.000 άτομα) βρισκόταν στη φάση έναρξης ενός νέου εγχειρήματος και αντίστοιχα το 4,69% των γυναικών (περίπου 160.000 άτομα). Ως θετικό κρίνεται το γεγονός πως η γυναικεία επιχειρηματικότητα εμφάνισε, σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά, μεγάλη άνοδο (αύξηση κατά 40%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ήταν 15%). Με βάση τα ποσοστά αυτά η Ελλάδα διατηρεί την 4η θέση στην Ευρώπη στους άνδρες, υπερτερώντας σημαντικά από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (8,37%). Επιπλέον, η σημαντική άνοδος της επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων στις γυναίκες επιτρέπει στην Ελλάδα να κερδίσει αρκετές θέσεις στην ευρωπαϊκή κατάταξη (6η θέση το 2006 από 12η θέση το 2005), ενώ, για πρώτη φορά, η ελληνική επίδοση υπερτερεί του ευρωπαϊκού μέσου όρου (3,74%).

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα, παρά τη θετική εξέλιξη της αύξησής της, πάσχει (όπως αναφέρεται στην ίδια έκθεση) στο ζήτημα των κινήτρων της, καθώς ένα μεγάλο τμήμα της επιχειρηματικότητας γυναικών είναι, τελικά, αποτέλεσμα ανάγκης: λιγότερα από τα μισά εγχειρήματα, τα οποία έχουν ξεκινήσει γυναίκες, έχουν ως αποκλειστικό κίνητρο την ευκαιρία, όταν στους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό ξεπερνά το 70%.

Παράλληλα, πρέπει να δοθεί έμφαση στα ποιοτικά χαρακτηριστικά της επιχειρηματικής δραστηριότητας των Ελληνίδων, όπως είναι η χρησιμοποίηση νέων τεχνολογιών και το επίπεδο εκπαίδευσης:²³

- Το ποσοστό των Ελληνίδων επιχειρηματιών αποφοίτων των δύο υψηλότερων επιπέδων εκπαίδευσης είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των ανδρών: στην επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων το ποσοστό αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι 25,7% για τους άνδρες και 26,4% για τις γυναίκες, ενώ το ποσοστά κατόχων Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού είναι 12,7% για τους άνδρες και 15,8% για τις γυναίκες. Στην καθιερωμένη επιχειρηματικότητα τα ποσοστά για τους/τις απόφοιτους/-ες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι 24,3% (για τους άνδρες) και 24,1% (για τις γυναίκες) και για τους/τις κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού είναι 5,9% (για τους άνδρες) και 7,4% (για τις γυναίκες).
- Οι Ελληνίδες επιχειρηματίες τείνουν να χρησιμοποιούν στα εγχειρήματά τους πρόσφατες τεχνολογίες και διεργασίες σε υψηλότερο ποσοστό από τους άνδρες συναδέλφους τους. Από τις γυναί-

19 Βλ. αναλυτικά Μερτίκα, Α., Ξυδοπούλου, Ε., Παπαθανασίου, Χ., Έργο *Odyssey: Βιβλιογραφική ανάλυση και καταγραφή αποτελεσμάτων αναφορικά με τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης για τις γυναίκες, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους και την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στην αγορά εργασίας*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2005.

20 Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική ΑΕ, *Η αγορά εργασίας για τις γυναίκες την περίοδο 2000-2002*, Αθήνα, Ιανουάριος, 2003, σσ. 21-22.

21 Μουρίκη, 2005, *ό.π.*, σ. 245.

22 Βλ. Ιωαννίδης, Σ. & Τσακανίκας, Α., *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007*, Ι.Ο.Β.Ε., Αθήνα, 2007, σσ. 25-29.

23 Τα δεδομένα προκύπτουν αθροιστικά για την τετραετία 2003-2006 και αναφέρονται στο: Ιωαννίδης, Σ., *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, 2006-2007 - Επισκόπηση από τη σκοπιά της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας*, Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας Ι.Ο.Β.Ε., Αθήνα, 2007.

κες νέες επιχειρηματίες το 40,8% (έναντι 30,4% των ανδρών) και από τις καθιερωμένες επιχειρηματίες το 29,7% (έναντι 18,5% των ανδρών) δηλώνουν ότι η τεχνολογία και οι διεργασίες που χρησιμοποιούν, είναι πολύ πρόσφατες. Τα στοιχεία αυτά υποδηλώνουν ότι οι ποιοτικές δυνατότητες των εγχειρημάτων που ξεκινούν με πρωτοβουλία γυναικών όχι μόνο δεν υπολείπονται, αλλά μπορεί και να υπερτερούν εκείνων των ανδρών.

Αναδεικνύεται, επομένως, για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας η σημασία της προώθησης της επιχειρηματικής προοπτικής στις φοιτήτριες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (τα τελευταία χρόνια έχουν εισαχθεί μαθήματα για την επιχειρηματικότητα σε πολλά ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, χωρίς όμως να υπάρχει ιδιαίτερος προσανατολισμός στη γυναικεία επιχειρηματικότητα).²⁴ Επιπλέον, σημειώνεται η σημασία της επιμόρφωσης εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος μέσω προγραμμάτων, τα οποία απευθύνονται σε γυναίκες και έχουν ως στόχο τη μετάδοση βασικών γνώσεων απαραίτητων για την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό αυτών των προγραμμάτων είναι η περιφερειακή τους διασπορά έτσι, ώστε να είναι προσβάσιμα από τις γυναίκες που επιθυμούν να αποκτήσουν τις βασικές γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για επιχειρηματική δραστηριοποίηση.²⁵

7. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Η ευελιξία εφαρμόζεται σήμερα στην αγορά εργασίας με πολλές μορφές, από τις οποίες οι πιο διαδεδομένες στην Ε.Ε. είναι η μερική απασχόληση, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, ο εξοικονομημένος χρόνος εργασίας, η ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η τηλεργασία, η «ετοιμότητα» ή «διαθεσιμότητα» για εργασία, η διαμοιραζόμενη εργασία, η συμπιεσμένη εργάσιμη εβδομάδα και η κυκλική εργασία. Με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι δυνατό να υπάρξει όφελος τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για το εργατικό δυναμικό. Οι επιχειρήσεις επιδιώκουν με την εφαρμογή των μορφών αυτών τη διεύρυνση των ωρών λειτουργίας, την αξιοποίηση του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού τους, τη μείωση του κόστους, την καλύτερη εξυπηρέτηση των αναγκών της αγοράς, την αύξηση της αποδοτικότητας του προσωπικού και την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Οι εργαζόμενοι/-ες, επιλέγοντας την ευελιξία στην απασχόληση, επιδιώκουν να ανταποκριθούν στις πολλαπλές τους ανάγκες: προσωπικές, επαγγελματικές, οικονομικές, οικογενειακές, εκπαιδευτικές. Η συνήθης επιδίωξη είναι η εναρμόιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Επιπλέον, τέτοιας μορφής απασχόληση (όπως για παράδειγμα η μερική απασχόληση) είναι συχνά για πολλούς/-ές ο μοναδικός τρόπος να αποκτήσουν αμειβόμενη απασχόληση στην επίσημη αγορά εργασίας (δηλαδή με ασφαλιστική κάλυψη, άδειες, επιδόματα κ.λπ.).²⁶

Συνήθως, όμως, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν επιλέγονται ούτε καλύπτουν ανάγκες και των δύο αυτών πλευρών (επιχειρήσεων-εργαζομένων). Συνήθως επιβάλλονται από τις επιχειρήσεις με στόχο τη βελτίωση της λειτουργίας τους και την αύξηση των κερδών τους, ενώ οι εργαζόμενοι/-ες στρέφονται σε αυτές επειδή δεν έχουν άλλη επιλογή. Αποδέχονται για το λόγο αυτό τη χαμηλή αμοιβή, την περιορισμένη ή ανύπαρκτη χορήγηση επιδομάτων, την έλλειψη εξασφάλισης προϋποθέσεων για σύνταξη, τις μικρές δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, τις λίγες προοπτικές κατάρτισης και την περιορισμένη προστασία από τη νομοθεσία, που χαρακτηρίζουν αυτές τις μορφές απασχόλησης.

Στην Ελλάδα το 2002 το 68,3% των μερικά απασχολούμενων ήταν γυναίκες και το 31,7% άνδρες. Επίσης, το 7,2% των απασχολούμενων γυναικών και το 2,2% των ανδρών ήταν μερικά απασχολούμενοι/-ες.²⁷

Την πλειοψηφία των ευέλικτα απασχολούμενων εργαζομένων αντιπροσωπεύουν οι γυναίκες,²⁸ καθώς εκείνες κυρίως επιδιώκουν πρώτιστα να καλύψουν τις οικογενειακές τους ανάγκες και επιλέ-

24 Ιωαννίδης, 2007, *ό.π.*

25 Στο ίδιο.

26 Βλ. σχετικά: Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α., *Η αθόρυβη επανάσταση*, Gutenberg, Αθήνα, 2003, σσ. 149-152.

27 Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.), *6η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών*, Περίοδος 2001-2004, 2005, σ. 127.

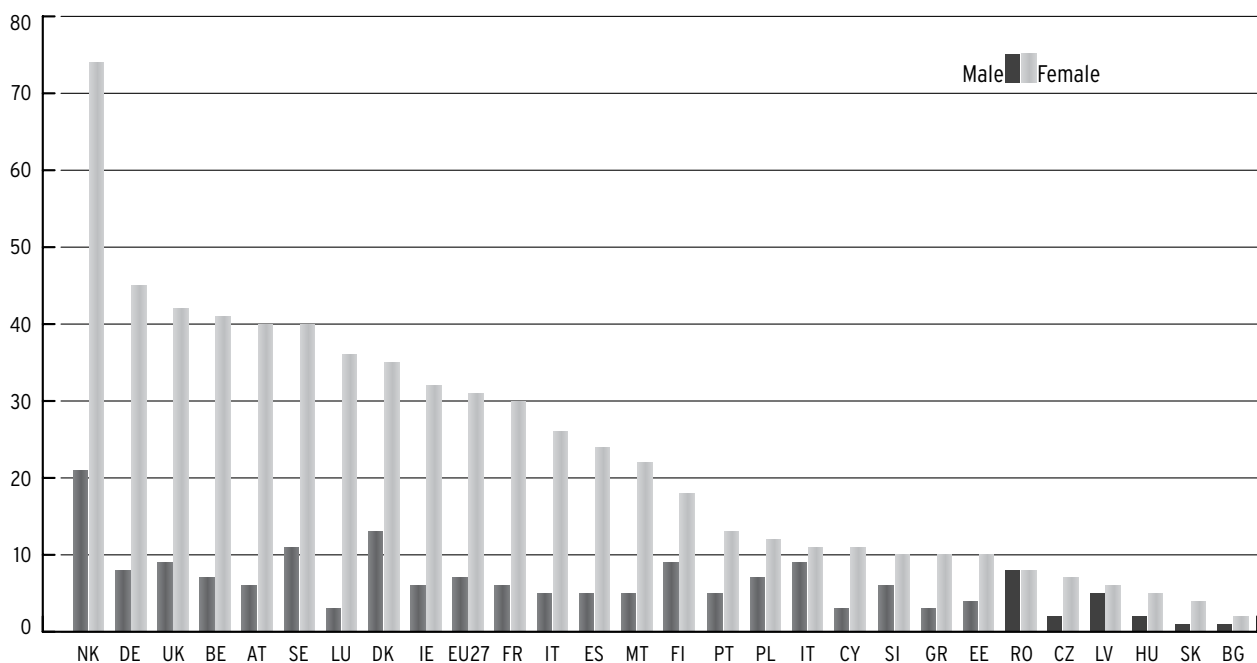
28 Gasouka, M., *Guide for Equality and Reconciliation of Work and Family Life*, Community Initiative Equal Transnational Partnership Semeli, Mellila, Athens-Nicosia, 2006, σ. 33.

γουν εργασίες στις οποίες μπορούν να αφιερώσουν λιγότερο χρόνο ή έχουν τη δυνατότητα να διευθετήσουν το χρόνο εργασίας τους. Εξακολουθεί, δηλαδή, να υπάρχει η αντίληψη για το ρόλο συμπληρωματικότητας της εργασίας των γυναικών στο οικογενειακό εισόδημα.

Το 1997 διεξήχθη από τη Ν. Κυριαζή έρευνα²⁹ σε εργαζόμενους/-ες, εργοδότες/-τριες και συνδικαλιστές/-τριες έξι μεγάλων επιχειρήσεων της ευρύτερης περιοχής της Αθήνας, οι οποίοι/-ες απασχολούνταν σε ευέλικτης μορφής εργασίες και είχαν οικογενειακές υποχρεώσεις. Σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνήσει μεταξύ άλλων αν αποτελούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης επιλογή των εργαζομένων ή, απλά, αναγκαιότητα και αν οι μορφές αυτές απασχόλησης ενδυναμώνουν τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στην αγορά εργασίας ή προωθούν την ισότιμη μεταχείριση ανάμεσα σε άνδρες και σε γυναίκες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις των μερικώς απασχολούμενων οι γυναίκες επέλεξαν αυτής της μορφής εργασία επειδή δεν έβρισκαν σταθερή και πλήρη απασχόληση, ενώ για τους άνδρες ήταν η δεύτερη δουλειά τους, που τους εξασφάλιζε επιπλέον εισόδημα. Επομένως, με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, αυξήθηκε με τη μερική απασχόληση ο αριθμός των γυναικών στη μισθωτή εργασία, αλλά οι λίγες ώρες εργασίας και οι χαμηλές αμοιβές σημαίνουν ότι οι γυναίκες του δείγματος εξακολουθούν να παραμένουν οικονομικά εξαρτημένες από τους συζύγους τους, γεγονός που κάθε άλλο παρά προάγει την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η έρευνα έδειξε ότι το μειωμένο εργασιακό ωράριο, το οποίο είναι ελκυστικό για τις εργαζόμενες μητέρες, θα έπρεπε να είναι σταθερό και πρωινό, προκειμένου να τις διευκολύνει ουσιαστικά. Αυτό σημαίνει ότι οι οικογενειακές δομές παραμένουν αμετάβλητες και ότι οι γυναίκες είναι αυτές που οφείλουν να συνδυάζουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

Η δυνατότητα συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων συχνά αναφέρεται για τις γυναίκες ως όφελος από την επιλογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η αλήθεια, όμως, είναι ότι η επιλογή αυτή έχει αρνητικές συνέπειες στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, καθώς συντηρεί και ενισχύει τις απόψεις για τον παραδοσιακό τους ρόλο, σύμφωνα με τον οποίο ο κύριος χώρος δράσης τους είναι το σπίτι. Επιπλέον, η επιλογή αυτή από μεγάλο αριθμό γυναικών ενισχύει τη διάκριση ανάμεσα σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα.³⁰

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1. Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΗΣ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΑ ΧΩΡΑ, Ε.Ε. - 27



Πηγή: Mind the gap - women and mens quality of work and employment, European Foundation, 2008.

29 Βλ. ενδεικτικά: Αβραμίκου, Α., *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2001.

30 Βλ. Στρατηγάκη, Μ., «Τεχνολογική αλλαγή και οργάνωση της εργασίας: Νέες «γυναικείες» θέσεις εργασίας», *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 47-48, 1991, σσ. 13-14.

8. Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Οι ελληνίδες σήμερα εξαιτίας των συνεχών και χρονοβόρων απαιτήσεων του ρόλου της νοικοκυράς και της μητέρας έχουν συγκριτικά με τους άνδρες λιγότερες ευκαιρίες για συμμετοχή στην οικονομική, πολιτική και πολιτιστική ζωή. Η συμμετοχή τους μάλιστα στην αγορά εργασίας ελάχιστα τις απαλλήσσει από την επιτέλεση του, κατά τις στερεότυπες κοινωνικές αντιλήψεις, πρωταρχικού και βασικού ρόλου της νοικοκυράς και της μητέρας με μεγάλες αρνητικές συνέπειες στην επαγγελματική τους εξέλιξη, άνοδο και καταξίωση.³¹ Το σπίτι στην ανδρική συνείδηση λειτουργεί «γυναικεία» και οι άνδρες είτε δεν είναι προετοιμασμένοι ή διαθέσιμοι να συμμετάσχουν στις λειτουργίες του είτε «βοηθούν» σε αυτές χωρίς όμως να αναλαμβάνουν το μερίδιο που τους αναλογεί, συντηρώντας την άποψη πως οι γυναίκες ανήκουν «φυσιολογικά» στο σπίτι.³² Στο πλαίσιο αυτό, οι γυναίκες καλούνται να αντεπεξέλθουν σε πολλές υποχρεώσεις αντιμετωπίζοντας σωματική κούραση, προσπαθώντας να επιλύσουν εσωτερικές συγκρούσεις και βιώνοντας ενοχές.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας,³³ οι άνδρες διαθέτουν μόλις 8 ώρες την εβδομάδα στις δουλειές του σπιτιού και 17 ώρες στην ανατροφή των παιδιών, ενώ οι γυναίκες 37 και 36 ώρες αντίστοιχα (για ζευγάρια με ένα τουλάχιστον παιδί κάτω των 7 ετών). Ως αναμενόμενο, επομένως, κρίνεται το γεγονός ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν έχουν παιδιά, σε αντίθεση όμως με τους άνδρες, για τους οποίους αυτό δεν ισχύει.³⁴ Έτσι, εμφανίζεται το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών με παιδί/-ά κάτω των 6 ετών να είναι υπερδιπλάσιο του αντίστοιχου ποσοστού των γυναικών της ίδιας κατηγορίας: 96,2% για τους άνδρες και 49% για τις γυναίκες.³⁵ Επιπλέον, η μειωμένη εμπλοκή των ανδρών στις οικογενειακές ευθύνες αποτυπώνεται και στο ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό τους που κάνουν χρήση του δικαιώματος να λάβουν γονική άδεια ή άδεια φροντίδας παιδιού.

Το θέμα του χρόνου όμως που ανακύπτει δεν είναι μόνο πού αφιερώνεται αυτός από άνδρες και γυναίκες, αλλά και πώς αξιολογείται. Ο χρόνος των γυναικών αξιολογείται ως λιγότερο σημαντικός από τον αντίστοιχο των ανδρών. Το κοινωνικό σύνολο αξιολογεί ως βασικό το χρόνο της εργασίας και μόνο, όχι γιατί είναι σημαντικότερος, αλλά γιατί νόμος και κοινωνική πολιτική έχουν ασχοληθεί με αυτόν αποκλειστικά και όχι και με το χρόνο της οικογένειας. Το Εργατικό Δίκαιο αντιμετωπίζει το άτομο σαν να είναι απαλλογμένο από κάθε οικογενειακή και άλλη (εκτός από την εργασία) κοινωνική υποχρέωση.³⁶ Έτσι, ο χρόνος των ανδρών, που είναι κυρίως χρόνος που αφιερώνεται στην εργασία, θεωρείται σημαντικότερος.

Μετά τη μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι πρώτες νομοθετικές παρεμβάσεις στόχευαν στην προστασία του αναπαραγωγικού ρόλου της εργαζόμενης και επιδίωκαν να δώσουν στις γυναίκες τη δυνατότητα να αντεπεξέλθουν στις επαγγελματικές και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Αυτό όμως οδήγησε σε αναπαραγωγή ανισοτήτων στο χώρο εργασίας και σε αναπαραγωγή των παραδοσιακών αντιλήψεων για τους ρόλους των φύλων, καθώς στόχος δεν πρέπει να είναι να «διευκολυνθούν» οι γυναίκες, αλλά να δημιουργηθεί το πλαίσιο, προκειμένου οι οικογενειακές υποχρεώσεις να μην αποτελούν εμπόδιο στην εξέλιξη της επαγγελματικής τους ζωής.³⁷

9. Η θεσμική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων

Η εθνική νομοθεσία για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί το πλέον ισχυρό εργαλείο προώθησης του σχετικού κοινοτικού κεκτημένου, που ενσωματώνεται σε ρυθμίσεις του πρωτογενούς και του παράγωγου κοινοτικού δικαίου. Ειδικά στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας, η

31 Μαραγκουδάκη, Ε., «Η διάκριση των φύλων και η κοινωνική θέση της γυναίκας», *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 49/50, 1992, σ. 24.

32 Γκασούκα, Μ., *Γυναικών Λόγος Πολιτικός*, Ατραπός, Αθήνα, 1999, σ. 96.

33 Symeonidou, H., Mitsopoulos, G. & Vezirgianni, K., *The Division of Paid and Unpaid Work in Greece*, European Network on Policies and the Division of Unpaid and Paid Work, Tilburg, European Science Foundation, 2001.

34 Gasouka, 2006, *ό.π.*, σ. 33.

35 Μουρίκη, 2005, *ό.π.*, σ. 244.

36 Βλ. Παπαρήγα-Κωσταβάρα, Κ., *Συνεργασία στην οικογένεια και την εργασία: Από την αρχική ιδέα στα διδάγματα από την υλοποίηση των Δράσεων*, 2004, σ. 44.

37 Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής- Κ.Π. Equal, *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Α.Σ. Equal-ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ, 2005.

Ελλάδα δεσμεύεται από ένα σύνθετο πλέγμα Κοινοτικών Οδηγιών, οι οποίες ρυθμίζουν ζητήματα:

- Ίσης μεταχείρισης στα θέματα και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.
- Προστασίας της μητρότητας και γονικής άδειας.
- Ίσης πρόσβασης στην απασχόληση, την ένταξη και επανένταξη, την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες εργασίας, καθώς και προστασίας της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών στην εργασία.
- Προώθησης θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών.
- Προστασίας της αξιοπρέπειας των ανδρών και των γυναικών.
- Ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας (αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών).

Την περίοδο 2000-2007 προωθήθηκαν στην εσωτερική έννομη τάξη κρίσιμες νομοθετικές και κανονιστικές παρεμβάσεις, που εξασφαλίζουν σε σημαντική έκταση την προσαρμογή στο κοινοτικό κεκτημένο. Σε θεσμικό επίπεδο, ενσωματώθηκαν με το Ν. 3304/2005 «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού*» οι Οδηγίες 2000/43 και 2000/78 για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης. Επίσης, ψηφίστηκε ο Ν. 3488/06 (Φ.Ε.Κ. 191 Α/11-9-2006) για την «*εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη στους όρους και τις συνθήκες εργασίας*», ενσωματώνοντας την Οδηγία 2002/73.

Στον τομέα της Κοινωνικής Ασφάλισης, με το **Ν. 3029/2002** εκσυγχρονίσθηκε το συνταξιοδοτικό καθεστώς και καταργήθηκε κάθε υφιστάμενη διαφοροποίηση λόγω φύλου στην συνταξιοδοτική προστασία. Παράλληλα, το **Π.Δ. 41/2003** «*Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία γαλλοφουσών εργαζομένων*» εναρμονίζει την εθνική νομοθεσία με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ.

Ο **Ν. 3227/2004** για τα «*Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις*» ρυθμίζει μεταξύ άλλων τα ακόλουθα ζητήματα:

- Οι εργοδότες, οι οποίοι προσλαμβάνουν με σύμβαση ορισμένου χρόνου εργαζόμενους ή εργαζόμενες για αναπλήρωση άλλων που απουσιάζουν από την εργασία τους με άδεια κύησης ή λοχείας, επιδοτούνται για όσο χρόνο διαρκεί η άδεια με το ισόποσο των ασφαλιστικών εισφορών που τους επιβαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων.
- Καθορίζεται ως κίνητρο για την πρόσληψη άνεργων μπτέρων με τουλάχιστον δύο τέκνα επιδότηση του εργοδότη ισόποση με το ύψος των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων. Η επιδότηση διαρκεί επί ένα έτος για κάθε τέκνο.
- Αγρότισσες ασφαλισμένες στον κλάδο κύριας ασφάλισης αγροτών του Ν. 2458/1997, όπως ισχύει, απαλλάσσονται για κάθε τέκνο που αποκτούν, πλέον του ενός, από την υποχρέωση της καταβολής εισφορών υπέρ Ο.Γ.Α. για τους κλάδους σύνταξης, ασθενείας και για το Λογαριασμό Αγροτικής Εστίας επί ένα έτος από τη γέννηση κάθε τέκνου από το δεύτερο τέκνο και μετά.

Με το **Ν. 3250/2004** επεκτάθηκε η μερική απασχόληση στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. για την κάλυψη αναγκών που αποσκοπούν στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα προς τους πολίτες. Ως υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα θεωρούνται εκείνες που αναφέρονται στην κοινωνική φροντίδα, τη φύλαξη σχολικών κτιρίων, την οδική ασφάλεια των μαθητών/-τριών, την αντιμετώπιση περιβαλλοντικών αναγκών, την ενσωμάτωση μεταναστών/-τριών κ.λπ. Επίσης, περιλαμβάνονται ως ειδική κατηγορία οι πολύτεκνοι/-ες και οι μπτέρες ανήλικων τέκνων, σε ποσοστό 10%. Προβλέπεται εξίσου ότι ποσοστό μέχρι 60% από τις διάφορες κατηγορίες των ανέργων, που επωφελοούνται από την πρόσληψη, καλύπτεται από γυναίκες, εφόσον εκδηλωθεί αντίστοιχο ενδιαφέρον.³⁸

Ο **Ν. 3285/2004** «*Τροποποίηση διατάξεων του Κώδικα Οργανισμού των Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργιών και άλλες διατάξεις*» χορηγεί στις μπτέρες δικαστικές λειτουργούς άδεια 9 μηνών με αποδοχές για ανατροφή παιδιού.

Ο **Ν. 3488/2006** «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις*» προωθεί την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική

³⁸ Η παρακολούθηση της εφαρμογής του νόμου δείχνει ότι το 73% των συνολικών θέσεων μερικής απασχόλησης που προκηρύσσονται στο δημόσιο, στο πλαίσιο του παραπάνω νόμου, καταλαμβάνονται από γυναίκες.

εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, όπως προβλέπεται και από τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, η οποία τροποποίησε την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, καθώς και η ρύθμιση συναφών θεμάτων ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

Στο άρθρο 5 παρ. 2 αναφέρεται σχετικά με την «Πρόσβαση στην απασχόληση, συνθήκες και όροι απασχόλησης» ότι απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν στην επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.

Επίσης, η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται μετά το πέρας της άδειας αυτής να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα επικρατούσε κατά την απουσία της. Η ανωτέρω προστασία ισχύει και για τους εργαζόμενους γονείς, που κάνουν χρήση γονικής άδειας ανατροφής παιδιού.

Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας κατά την έννοια των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 και 41/2003, ή γονέων λόγω γονικής άδειας φροντίδας παιδιού, συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου.

Στο άρθρο 6 του ίδιου νόμου σχετικά με τον «Επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση», απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά:

- Στην πρόσβαση στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού κάθε τύπου και βαθμίδας, επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, ληϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη, περιλαμβανόμενης της απόκτησης πρακτικής ή εργασιακής εμπειρίας και της δοκιμαστικής υπηρεσίας.
- Στον καθορισμό των προϋποθέσεων και στη συμμετοχή σε εξετάσεις απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων ή αδειών ασκήσεως επαγγέλματος, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή σπουδαστικών ή άλλων συναφών ευεργετημάτων.

Επισημαίνεται ότι ο νόμος ορίζει για πρώτη φορά τη σεξουαλική παρενόχληση, την οποία και αντιμετωπίζει, ως διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας, δημιουργώντας αξίωση προς αποζημίωση του θύματος.

Φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη, ο οποίος για τον ιδιωτικό τομέα θα συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.).

Εξίσου σημαντική νομική κάλυψη προσφέρεται και με το **άρθρο 8 του Ν. 3491/2006**, με βάση το οποίο θεσπίστηκε η **Εθνική Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών** ως μόνιμο βήμα κοινωνικού διαλόγου. Έργο της συγκεκριμένης Επιτροπής είναι η:

- Συμβολή στη διαμόρφωση εθνικής στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- Διαμόρφωση των αναγκαίων πολιτικών και μέτρων και η παρακολούθηση της εφαρμογής τους.
- Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Στο **νέο Υπαλληλικό Κώδικα (Ν. 3528/2007)** λαμβάνεται σειρά μέτρων για τη στήριξη της γυναίκας στην προσπάθειά της να συνδυάσει την οικογένεια με την επαγγελματική δραστηριότητα. Ειδική μέριμνα λαμβάνεται για τις άγαμες και τις πολύτεκνες μητέρες, καθώς επίσης και στις περιπτώσεις υιοθεσίας τέκνου και παρένθετης μητρότητας. Περαιτέρω, χορηγείται άδεια ανατροφής παιδιού και στον πατέρα, για πρώτη φορά στο δημόσιο τομέα.

Μεταξύ άλλων, αναφέρονται τα ακόλουθα νέα σε σχέση με το ήδη ισχύον δίκαιο, μέτρα:

- Χορήγηση γονικής άδειας και στον πατέρα υπάλληλο. Ειδικότερα, αναγνωρίζεται δικαίωμα χορήγησης της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής τέκνου των εννέα μηνών

και στον πατέρα υπάλληλο, εφόσον δεν κάνει χρήση η μητέρα υπάλληλος. Το ίδιο δικαίωμα αναγνωρίζεται και στο μοναδικό γονέα των μονογονεϊκών οικογενειών.

- Στην περίπτωση γέννησης τρίτου τέκνου και άνω προβλέπεται να χορηγείται στους υπαλλήλους άδεια ανατροφής τριών μηνών με πλήρεις αποδοχές. Η άδεια αυτή αποτελεί μέρος της συνολικής άδειας άνευ αποδοχών που μπορεί να χορηγείται για την ανατροφή τέκνου ηλικίας έως και έξι ετών.
- Αμείβονται οι τρεις πρώτοι μήνες της γονικής άδειας ανατροφής παιδιών στους πολύτεκνους γονείς (μετά το τρίτο παιδί). Για κάθε παιδί πέραν του τρίτου, η μετά τον τοκετό άδεια προσαυξάνεται κατά δύο ακόμη μήνες.
- Προβλέπεται η περαιτέρω παράταση της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου εργασίας για δύο ακόμη έτη στην περίπτωση γέννησης τέταρτου τέκνου.
- Παρέχονται διευκολύνσεις στη μητέρα που υιοθετεί τέκνο, προκειμένου να καταστεί ομαλή η μετάβαση στη νέα οικογενειακή της ζωή.

Τέλος, ο **Ν. 3655/2008 «Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές διατάξεις»** θεσπίζει για τις εργαζόμενες μητέρες στον ιδιωτικό τομέα τα ακόλουθα μέτρα:

- **Ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας διάρκειας 6 μηνών με επιδότηση από τον Ο.Α.Ε.Δ. και πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.** Η άδεια αυτή χορηγείται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού ή λοχείας) ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας. Ο χρόνος απουσίας της εργαζόμενης από την εργασία της κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό της ετήσιας κανονικής άδειας, της προϋπηρεσίας για τον καθορισμό της αμοιβής και της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης, αλλά και κάθε δικαιώματος που απορρέει από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- **Μείωση κατά 50% των ασφαλιστικών εισφορών για το πρώτο δωδεκάμηνο απασχόλησης μετά τον τοκετό.** Εφόσον η μητέρα επιλέξει να εργάζεται αμέσως μετά τη γέννηση του παιδιού της, καταβάλλει για ένα χρόνο το μισό των εισφορών της.
- **Επέκταση του πηλασματικού χρόνου για τις μητέρες.** Η αναγνώριση πηλασματικού χρόνου επεκτείνεται στις μητέρες εκείνες που τα παιδιά τους αποκτώνται από 1-1-2000 (αντί της 1-1-2003 που όριζε ο Ν. 3029/2002). Ο πηλασματικός χρόνος για το δεύτερο παιδί αυξάνεται από 1,5 σε 2 χρόνια.
- **Συνταξιοδότηση μητέρων.** Η μητέρα με ανήλικα παιδιά και τον απαιτούμενο συντάξιμο χρόνο μπορεί να συνταξιοδοτηθεί με πλήρη σύνταξη, όταν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας της.

10. Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας της περιόδου 2002-2007 βελτιώνουν σημαντικά τη νομοθεσία που ισχύει για τους/τις εργαζόμενους/-ες στον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά στην ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, στις γονικές άδειες, στις άδειες πατρότητας και σε άλλα ζητήματα των δύο φύλων.

α) **Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003**

Με τη συγκεκριμένη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. καθιερώθηκαν τα εξής:

- Δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού, κατά μία ώρα την ημέρα για 30 μήνες (αντί 24 μηνών), μετά την άδεια της λοχείας. Εναλλακτικά, το μειωμένο ωράριο μετά από συμφωνία με τον εργοδότη θα μπορεί να δίνεται για δύο ώρες τους πρώτους 12 μήνες και για μια ώρα για 6 επιπλέον μήνες (προηγουμένως ίσχυε μόνο για 12 μήνες και για δύο ώρες την ημέρα).
- Επιπλέον, κανονική άδεια 6 ημερών για γονείς που έχουν χηρέψει ή έχουν παιδί εκτός γάμου και έχουν την επιμέλεια του παιδιού (μονογονεϊκές οικογένειες). Η άδεια μονογονεϊκής οικογένειας χρονικά δε θα συμπίπτει με την αρχή και το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας και αφορά σε παιδιά έως 12 χρονών. Για τρία παιδιά και άνω η άδεια ανέρχεται σε 8 ημέρες.

β) Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-2005

- Το μειωμένο ωράριο (άδεια) θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/-η με αίτηση να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση άδειας προϋποθέτει συμφωνία εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά. Η άδεια αυτή έχει ως αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό.
- Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως 16 ετών συμπληρωμένων που πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, χορηγείται πρόσθετη άδεια 10 εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

γ) Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006-2007

Με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματιών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, το άρθρο 7 «*Στήριξη Οικογένειας και ενίσχυση γυναικείας απασχόλησης*» της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. προβλέπει:

- Την προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για την καταβολή από το Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.) του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη στις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους που λαμβάνουν τη γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 5 Ν.1483/1984, όπως εκάστοτε ισχύει, και των ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων.
- Τη γονική άδεια, η οποία, μέχρι σήμερα χορηγείται στο γονέα χωρίς αποδοχές, είναι μέχρι 3,5 μήνες και δίνεται μέχρι το παιδί να γίνει 3,5 χρονών.
- Την προώθηση μέσω Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.) δράσεων για τη διευκόλυνση της αναπλήρωσης των εργαζομένων γυναικών με άνεργους/-ες κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κύησης και λοχείας.
- Σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν στη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού σαν να ήταν φυσικοί γονείς (ακόμα και το μειωμένο ωράριο θηλασμού).

Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ - ΤΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ

1. Το πλαίσιο των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα

Η Ελλάδα καταλαμβάνει, επί σειρά ετών, την τελευταία θέση ανάμεσα στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. με βάση το δείκτη των δαπανών για τις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης, ενώ η δια βίου μάθηση καλύπτει μόνο το 1,2% των εργαζομένων ηλικίας 25-64 ετών.³⁹ Η εφαρμογή μιας συντονισμένης πολιτικής που να προωθεί αποτελεσματικά τη σύγκλιση των διαφορετικών συστημάτων κατάρτισης θεωρείται πλέον *conditio sine qua non* για τη μείωση της ανεργίας και την κάλυψη των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού και της αγοράς εργασίας. Επισημαίνεται, μάλιστα, ότι μείζονα στόχευση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.) αποτελεί το 12,5% των ενηλίκων να συμμετέχει σε δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης μέχρι το 2010.⁴⁰ Παράλληλα, στόχος της Ε.Σ.Α. είναι η ισότητα ευκαιριών στην απασχόληση των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις με πρώτες τις γυναίκες. Ο λόγος δεν είναι μόνο η προαγωγή της κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά και η αντιμετώπιση των μελλοντικών ελλείψεων της Ε.Ε. σε εργατικό δυναμικό, ενόψει της διαγραφόμενης τάσης μείωσης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας.⁴¹

Ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης προς την επίτευξη του στόχου αυτού κρίνεται σημαντικός, καθώς οι γυναίκες θα μπορέσουν να αποκτήσουν ή να αναπτύξουν δεξιότητες και ικανότητες απαραίτητες για την ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική τους ανέλιξη. Καθώς, μάλιστα, η ευελιξία είναι χαρακτηριστικό της εποχής μας και οι εργαζόμενοι/-ες καλούνται συχνά να αλλιάξουν αντικείμενο και περιβάλλον εργασίας, πρέπει αυτοί/-ές, μέσω της κατάρτισης, να αναπτύξουν ικανότητες, ώστε τις γνώσεις που λαμβάνουν (που συνήθως δε θα διαρκέσουν στο χρόνο, αλλά θα χρειαστεί να επικαιροποιηθούν) να είναι σε θέση να τις ανασχηματίζουν και να τις αξιοποιούν.

Στην Ελλάδα άνδρες και γυναίκες **δεν εμφανίζουν το ίδιο ενδιαφέρον για τα διαφορετικά επίπεδα του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης**. Για παράδειγμα, το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν στη δημόσια Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης - Ι.Ε.Κ.) είναι 60% έναντι του αντίστοιχου 40% για τους άνδρες. Στα ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. τα ποσοστά είναι 51% και 49% για τους άνδρες και τις γυναίκες, αντίστοιχα. Στα δημόσια Ι.Ε.Κ. οι άνδρες συγκεντρώνονται στις ειδικότητες μηχανολογίας, ηλεκτρολογίας, ηλεκτρονικών και αυτοματισμού, τροφίμων και ποτών, ενώ οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε ειδικότητες, όπως υγείας και πρόνοιας, ένδυσης και υπόδησης, εφαρμοσμένων τεχνών, μεταφορών και τουρισμού. Όμως, πέρα από αυτές τις επιλογές εμφανίζεται και μια άλλη πορεία των γυναικών προς ειδικότητες που συνήθως επιλέγονταν από άνδρες, όπως πληροφορικής και οικονομίας-διοίκησης (στις οποίες υπερτερούν οι γυναίκες) και δομικών έργων (στην οποία

39 Βλ. Παπαδάκης, Ν., «Επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση. Όψεις της κατάρτισης στην Ελλάδα: Δομές, πολιτικές και τάσεις την περίοδο 2002-2004», στο: Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινωτή, Σ. Ρομπόλης, *Εργασία 2005*, 2005, σ. 32.

40 Στο ίδιο, σ. 31.

41 Βλ. Καραμεινίη, Μ., «Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση», στο: Μ. Καραμεινίη & Γ. Κουζής (επιμ.), *Πολιτική απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, Gutenberg, Αθήνα, 2005, σ. 111.

το ποσοστό ανδρών-γυναικών είναι περίπου ίδιο).⁴²

Για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών σχεδιάζονται ήδη από το 2000 σε χώρες της Ε.Ε. μέτρα για την αύξηση του αριθμού των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση. Στην Ισπανία ενθαρρύνεται η συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα κατάρτισης που αφορούν σε τομείς στους οποίους οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται. Το ίδιο ισχύει και στη Σουηδία, όπου παράλληλα επιδιώκεται να αυξηθεί ο αριθμός των ανδρών σε τομείς που υπερεκπροσωπούνται οι γυναίκες και να προσλαμβάνονται περισσότερες γυναίκες ως εκπαιδύτριες των προγραμμάτων. Επιπλέον, λαμβάνονται ή σχεδιάζεται να ληφθούν μέτρα για τη φροντίδα των παιδιών, προκειμένου να διευκολύνονται οι γυναίκες να συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης, όπως στην Αυστρία, τη Γερμανία, την Ολλανδία.⁴³

1.1 Η επιχειρησιακή οριοθέτηση των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης

Οι πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης εντάσσονται στο ευρύτερο πλαίσιο των πολιτικών διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων⁴⁴ που σχηματίζονται ως τεχνικές ενός ολοκληρωμένου συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης.⁴⁵ Η προσέγγιση αυτή έχει υιοθετηθεί και στο ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης,⁴⁶ το οποίο διακρίνεται σε διαφορετικά υποσυστήματα που κατευθύνονται στην εξυπηρέτηση συγκεκριμένων στόχων.

Οι βασικές διακρίσεις εντοπίζονται στα ακόλουθα επίπεδα:⁴⁷

- **Γενική εκπαίδευση** (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια).
- **Τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση** (δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια).
- **Επαγγελματική κατάρτιση** (αρχική, συνεχιζόμενη).

Τα δύο πρώτα επίπεδα χαρακτηρίζονται από την υιοθέτηση σχετικά παραδοσιακών μηχανισμών υλοποίησης, που κατά καιρούς αναθεωρούνται, ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες και αντιλήψεις περί παιδείας και εκπαίδευσης. Αντίθετα, το τρίτο επίπεδο προσανατολίζεται σε νέες παρεμβάσεις που σχεδιάστηκαν στη δεκαετία του 1990 και βρίσκονται πλέον σε εξελικτικό στάδιο. Οι σχετικές παρεμβάσεις θεμελίωσαν ουσιαστικά και τη **διάκριση ανάμεσα στο σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης και το σύστημα της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης**,⁴⁸ διάκριση που υιοθετείται και στα άλλα εθνικά συστήματα της ευρωπαϊκής περιφέρειας.⁴⁹

Η **τυπική εκπαίδευση** περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες και επιδράσεις που αποβλέπουν στην ανάπτυξη και καλλιέργεια των πνευματικών ικανοτήτων, γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων των ατόμων.⁵⁰ Διακρίνεται έτσι από την άτυπη επαγγελματική κατάρτιση,⁵¹ η οποία ορίζεται ως το σύνολο των δραστηριοτήτων που αποσκοπούν στην παροχή δεξιοτήτων, γνώσεων, στάσεων και συμπεριφορών που

42 Βλ. Κορωναίου, Α., Δημητρούλη, Κ., Τικταπανίδου, Α., Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και η διάσταση του φύλου, στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Σ. Ζιώγου-Καραστεργίου & Λ. Φρόση (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2003.

43 CEDEFOP, *An Age of Learning-Vocational Training Policy at European Level*, 2000, σ. 81.

44 Βλ. αναλυτικά: Αμίτσος, Γ., *Θεσμοί και πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης - Ευρωπαϊκή πρόκληση και η εξέλιξη του εθνικού συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης*, Παπαζήσης, Αθήνα, 2000.

45 Για τη θεωρητική συζήτηση σχετικά με τις διαστάσεις των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, βλ. J. Allmendinger & T. Hinz, "Occupational careers under different welfare regimes: West Germany, Great Britain and Sweden" σ. 66, στο: L. Leisering & R. Walker (eds.), *The Dynamics of Modern Society - Poverty, Policy and Welfare*, The Policy Press, Bristol, 1998.

46 Βλ. Μιχόπουλος, Α., *Νομικό πλαίσιο και θεσμοί της εκπαίδευσης*, Έλλην, Αθήνα, 1994, σ. 5.

47 Βλ. Κωτσίκης, Β., *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*, Έλλην, Αθήνα, 1993, σ. 10.

48 Η διάκριση αυτή προσεγγίζεται κυρίως με βάση κοινωνικοπολιτικά κριτήρια στην ελληνική βιβλιογραφία. Βλ. ενδεικτικά: Χασάπη, Δ., *Ποιότητα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα, 1994, σ. 1. Κωτσίκης, Β., *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση*, Έλλην, Αθήνα, 1994, σ. 104. Μπαλωτή, Ξ., *Αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα, 1996, σ. 24. Παλιαοκρασσά, Σ., «Απασχόληση, εκπαίδευση και κατάρτιση - Η μεγάλη πρόκληση για την Ελλάδα στο κατώφλι του 21ου αιώνα», σ. 210, στο: Α. Καζαμία & Μ. Κασσωτάκη, *Ελληνική εκπαίδευση - Προοπτικές εκσυγχρονισμού*, Ίων, Αθήνα, 1995.

49 Βλ. Chisholm, L., "A crazy quilt: education, training and social change in Europe", σ. 148, στο: J. Bailey (ed.), *Social Europe*, Longman, Essex, 1998, που κάνει λόγο για την επίδραση της διάκρισης μεταξύ "philosophia" και "technica" στη διαμόρφωση των συστημάτων της εκπαίδευσης (education) και κατάρτισης (training).

50 Βλ. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, *Λεξικό Εργασιακών Σχέσεων - Ελλάδα*, 1997, σ. 117.

51 Βλ. Ιδίω Κανελλόπουλος, Κ., *Ανθρώπινοι πόροι - Πληθυσμός, αγορά εργασίας, εκπαίδευση*, ΚΕΠΕ, 1994, σ. 84.

είναι απαραίτητες για την ενασχόληση ενός ατόμου σε ένα επάγγελμα ή την εκτέλεση μιας υπηρεσίας (εργασίας) σε κάποιον τομέα οικονομικής δραστηριότητας, περιλαμβάνοντας κάθε ενέργεια επαγγελματικής επιμόρφωσης και επαγγελματικής εκπαίδευσης.⁵² Η άτυπη επαγγελματική κατάρτιση διαρθρώνεται συνήθως σε δύο υποσυστήματα: την αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.⁵³

Η **Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση** αποτελεί τον πρώτο άξονα της επαγγελματικής κατάρτισης, εξυπηρετώντας τις γενικές επαγγελματικές ανάγκες των καταρτιζομένων μέσω της απόκτησης επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων.⁵⁴ Θεωρείται ως το σημείο εκκίνησης των δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης.⁵⁵

Η **Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση** αποτελεί ευρύτερο μηχανισμό της δια βίου κατάρτισης που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων. Ορίζεται, συνήθως, ως το σύνολο των δραστηριοτήτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης που υλοποιούνται εκτός του θεσμοθετημένου συστήματος της αρχικής κατάρτισης. Το πεδίο εφαρμογής τους επικεντρώνεται σε εργαζόμενους/-ες του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα ή σε ανέργους/-ες που έχουν παρακολουθήσει αρχική επαγγελματική κατάρτιση ή τεχνική εκπαίδευση ή έχουν αποκτήσει επαγγελματικές δεξιότητες από προηγούμενη απασχόλησή τους. Η προσέγγιση αυτή υιοθετείται και στο πλαίσιο του υφιστάμενου εθνικού πλαισίου που ορίζει ως άτυπη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση *«κάθε μορφής δια βίου επιμόρφωση, κατάρτιση και επανακατάρτιση, με συγκεκριμένους μαθησιακούς στόχους, η οποία απευθύνεται σε συγκεκριμένους καταρτιζόμενους που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό και συμπληρώνει δεξιότητες και γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και της αρχικής κατάρτισης ή στο πλαίσιο προηγούμενης απασχόλησής τους σε θέσεις εργασίας»*.⁵⁶

Οι δράσεις της συνεχιζόμενης κατάρτισης διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες:⁵⁷

- Συμπληρωματική κατάρτιση για άτομα που έχουν ελλιπή επαγγελματικά προσόντα.
- Επανεπίδειξη ή επαναπροσανατολισμός για άτομα που λόγω αναδιάρθρωσης απαιτείται να αλλάξουν αντικείμενο εργασίας είτε στον ίδιο τομέα οικονομικής δραστηριότητας είτε και σε διαφορετικό.
- Εξειδίκευση ή/και επιμόρφωση για άτομα που πρέπει να αποκτήσουν νέες γνώσεις σε αντικείμενα της εργασίας τους, λόγω εισαγωγής νέων τεχνολογιών και ανακατάταξης της παραγωγικής διαδικασίας και των συνθηκών εργασίας.

Από τις αρχές, μάλιστα, της δεκαετίας του 2000 φαίνεται ότι υιοθετείται μια νέα διάρθρωση των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για εργαζομένους/-ες, που εισάγει τη διάκριση μεταξύ ειδικής και γενικής κατάρτισης.⁵⁸

* Η ειδική κατάρτιση περιλαμβάνει θεωρητική και πρακτική διδασκαλία με άμεση εφαρμογή, κατά κύριο λόγο, στην τρέχουσα ή προσεχή θέση εργασίας του απασχολούμενου/-ης στην αποδέκτρια επιχείρηση. Συνδέεται με ειδική δραστηριότητα της επιχείρησης. Ένα τμήμα της κατάρτισης αυτής διεξάγεται υπό κανονικές συνθήκες στο χώρο εργασίας του/της καταρτιζόμενου/-ης εργαζομένου/-ης. Η δυνατότητα μεταφοράς της σε άλλες επιχειρήσεις ή σε άλλους τομείς εργασίας είναι πολύ περιορισμένη.

* Η γενική κατάρτιση περιλαμβάνει διδασκαλία που δεν εφαρμόζεται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στην τρέχουσα ή προσεχή θέση εργασίας του/της απασχολούμενου/-ης στην αποδέκτρια επιχείρηση. Συνδέεται με τη γενική λειτουργία της επιχείρησης και οδηγεί στην απόκτηση προσόντων που μπορούν σε μεγάλο βαθμό να μεταφερθούν σε άλλες επιχειρήσεις ή τομείς εργασίας.

52 Βλ. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, *ό.π.*, σ. 119.

53 Εύστοχα όμως τονίζεται από τον Δ. Χασάπη, *ό.π.*, σ. 1, ότι λόγω της αποσπασματικής ανάπτυξης του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα *«παραμένει εννοιολογικά ασαφής η διάκριση μεταξύ των δραστηριοτήτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης»*. Αλλά και η Ξ. Μπαλιώτη, *ό.π.*, σ. 23, τονίζει ότι *«οι έννοιες αυτές στην ελληνική πραγματικότητα δεν έχουν ξεκάθαρα σύνορα. Η όποια κατάρτιση πραγματοποιείται από τους εμπλεκόμενους φορείς άλλοτε μπορεί να έχει χαρακτήρα βασικής και άλλοτε συνεχιζόμενης κατάρτισης»*.

54 Βλ. Μπαλιώτη, *ό.π.*, σ. 22.

55 Βλ. Τσεκουρά, Ν., *Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στον κλάδο των οδικών μεταφορών*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα, 1996, σ. 46.

56 Βλ. Άρθρο 1 της Απόφασης 111232/12.12.1997 του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Για τα κριτήρια πιστοποίησης των δομών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης».

57 Βλ. Κωτσίκης, *ό.π.*, 1994, σ. 26.

58 Βλ. ΕΕ L 137/8.6.2000 που περιέχει τις κατευθυντήριες γραμμές του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου σχετικά με τις κρατικές ενισχύσεις για επαγγελματική κατάρτιση.

2. Η βιβλιογραφική/ερευνητική επισκόπηση του ρόλου της επαγγελματικής κατάρτισης στην προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας

Η σχέση της επαγγελματικής κατάρτισης με τον παράγοντα φύλο αποτελεί ένα πρωτότυπο πεδίο έρευνας, που αφορά κυρίως στην επίδραση των πολιτικών κατάρτισης για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Υπό το πρίσμα αυτό, η βιβλιογραφική/ερευνητική επισκόπηση του ρόλου της επαγγελματικής κατάρτισης στην προώθηση της εργασιακής ένταξης των γυναικών (περίοδος αναφοράς 1988-2008) στηρίχθηκε σε ένα σύνθετο μεθοδολογικό πλαίσιο, που περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

α) Διερεύνηση πηγών

Το πρώτο βήμα ήταν να αναζητηθούν τα κρίσιμα δεδομένα (βιβλία, κεφάλαια βιβλίων, μελέτες, άρθρα, πρακτικά συνεδρίων, διδακτορικές διατριβές, επιστημονικές έρευνες). Για το λόγο αυτό:

- ⇒ Διενεργήθηκε επιτόπια έρευνα στη βιβλιοθήκη Γυναικείων Θεμάτων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, τη βιβλιοθήκη του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, τη βιβλιοθήκη του Παντείου Πανεπιστημίου και τη βιβλιοθήκη του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.
- ⇒ Διενεργήθηκε επιτόπια έρευνα στο Κ.Ε.Θ.Ι.
- ⇒ Διενεργήθηκε επιτόπια έρευνα στο Ινστιτούτο Ερευνών της Γ.Σ.Ε.Ε.
- ⇒ Αναζητήθηκε υλικό από το Διαδίκτυο.

Κατά τη διαδικασία συλλογής του υλικού, το ενδιαφέρον επικεντρώθηκε σε δύο άξονες: στον εντοπισμό **ερευνητικών προγραμμάτων** και **συγγραμμάτων θεωρητικού περιεχομένου**. Συγκεκριμένα, αναζητήθηκαν: α) έρευνες με αντικείμενο τη συσχέτιση φύλου και επαγγελματικής κατάρτισης, β) έρευνες που το αντικείμενό τους σχετιζόταν με τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και είχαν ως παράμετρο την επαγγελματική τους κατάρτιση, γ) έρευνες με αντικείμενο την επαγγελματική κατάρτιση και το φύλο ως μεταβλητή. Παράλληλα, το υπόλοιπο υλικό (πλην των ερευνών) αναζητήθηκε από το πεδίο των σχετικών θεματικών πεδίων: επαγγελματική κατάρτιση γυναικών, επαγγελματική κατάρτιση (ευρύτερα) και γυναικεία απασχόληση (λόγω της στενής σχέσης κατάρτισης και απασχόλησης).

Με βάση τα αποτελέσματα της σχετικής αναζήτησης, προκύπτει ότι ο αριθμός τόσο των ερευνών όσο και των θεωρητικών κειμένων για τη λειτουργία των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης σε σχέση με τον παράγοντα φύλο ήταν πολύ μικρότερος από τον αναμενόμενο. Από την άλλη πλευρά, διαπιστώθηκε ότι τα βιβλιογραφικά υποδείγματα, που αφορούν σε γενικά πεδία επαγγελματικής κατάρτισης ή εκπαίδευσης ενηλίκων, δεν περιλαμβάνουν τη διάσταση του φύλου, ενώ η πλησιονότητα των προσεγγίσεων για τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν προχωρεί στην εξέταση του ρόλου των πολιτικών κατάρτισης.

β) Εντοπισμός και αποδελτίωση του κρίσιμου υλικού

β1. Εντοπισμός ερευνών

Οι έρευνες που συλλέχθηκαν διαφοροποιούνται μεταξύ τους σε κάποια κρίσιμα πεδία: α) Ως προς το αντικείμενο: μία έρευνα έχει ως αντικείμενο μελέτης την επαγγελματική κατάρτιση (ευρύτερα) με μεταβλητή σε κάποια ερωτήματα το φύλο, ενώ οι υπόλοιπες τη σχέση φύλου και επαγγελματικής κατάρτισης, β) Ως προς το φύλο του δείγματος: σε δύο από τις έρευνες το δείγμα αποτελείται από γυναικείο πληθυσμό (σε μια προσπάθεια να εντοπιστούν οι ιδιαιτερότητές του), ενώ στις άλλες δύο από άτομα και των δύο φύλων (σε μια προσπάθεια να εντοπιστούν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στα διάφορα θέματα που καλύπτει η έρευνα), γ) Ως προς τη μεθοδολογία: οι περισσότερες έρευνες έγιναν με ερωτηματολόγιο (σε μία, όμως, έγινε παρέμβαση σε εκπαιδευόμενες ενός Κ.Ε.Κ. και συμπληρώθηκαν από αυτές ερωτηματολόγια πριν και μετά την παρέμβαση).

β2. Εντοπισμός θεωρητικών κειμένων

Εντοπίστηκαν βιβλία, κεφάλαια βιβλίων και υλικό που εκπονήθηκε στο πλαίσιο Έργων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, ο αριθμός των οποίων, όπως και στην περίπτωση των ερευνών, δεν είναι μεγάλος. Το αντικείμενο της σχετικής αναζήτησης ήταν τόσο ποσοτικά και όσο και ποιοτικά στοιχεία που αφορούν στη συμβολή της επαγγελματικής κατάρτισης στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας: στατιστικά στοιχεία ευρείας κλίμακας για τη συμμετοχή των γυναικών στην κατάρτιση, για την εύρεση εργασίας ή τη βελτίωση της επαγγελματικής τους θέσης (ως αποτέλεσμα της

κατάρτισης), για την ικανοποίησή τους από την παρακολούθηση προγραμμάτων και τις δυσκολίες που, ενδεχομένως, συνάντησαν κατά τη διάρκεια υλοποίησής τους, για τις προτάσεις τους για τη βελτίωση των προγραμμάτων, για τη συμμετοχή τους στο σχεδιασμό αυτών, για την απόκτηση δεξιοτήτων ή την αλλαγή στάσεών τους ως συνέπεια των προγραμμάτων.

γ) Παρουσίαση υλικού

Η καταγραφή του υλικού στηρίχθηκε στην παρουσίαση για καθεμιά από τις πηγές ενός κρίσιμου πλήγματος δεδομένων, το οποίο αφορά στο γενικό περιεχόμενό της και κάποια σημεία της, που αφενός θεωρήθηκαν σημαντικά και αφετέρου επικεντρώθηκαν σε κρίσιμες πτυχές/διαστάσεις της επίδρασης των πολιτικών κατάρτισης στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

2.1 Τα πορίσματα της επισκόπησης

2.1.1 Εκπαίδευση, Κατάρτιση, Απασχόληση, Φύλο

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται (με χρονολογική σειρά έκδοσης) αντιπροσωπευτικές πηγές που αφορούν στο ρόλο της εκπαίδευσης στην ένταξη στην αγορά εργασίας, στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, σε θέματα κατάρτισης. Τα σχετικά κείμενα δεν εξετάζουν τις επιπτώσεις της κατάρτισης στο γυναικείο πληθυσμό, αλλά φωτίζουν κάποιες κρίσιμες πτυχές του ζητήματος.

Η μελέτη του **Μ. Χλήτσου, Γυναίκα και Αγορά Εργασίας Σήμερα: Η Περίπτωση της Ελλάδας (Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 1998)** παρουσιάζει και αναλύει τα στατιστικά στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το σύνολο της χώρας και κατά βαθμό αστικότητας, υπό το πρίσμα της περιφερειακής διάστασης της αγοράς εργασίας. Η μελέτη προχωρεί στη ανάλυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη σύγκρισή της σε σχέση με τη θέση του άνδρα στη βάση των ακόλουθων κριτηρίων:

- Τη συμμετοχή ή μη στο εργατικό δυναμικό.
- Το ποσοστό ανεργίας και το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας.
- Το επίπεδο εκπαίδευσης.
- Τη θέση στο επάγγελμα και το βαθμό απασχόλησης.

Κάποια από τα θέματα που αναλύονται είναι:

- α. Εάν διερευνήσουμε την ανεργία με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης, τότε παρατηρούμε ότι το 1997 οι γυναίκες πτυχιούχοι παρουσιάζουν ποσοστό ανεργίας περίπου 11%, ενώ το ποσοστό ανεργίας των γυναικών που δεν έχουν τελειώσει ανωτάτη σχολή ή είναι απόφοιτες μέσης εκπαίδευσης ή απόφοιτες γυμνασίου ανέρχεται περίπου στο 22%.
- β. Οι γυναίκες, παρ' όλο που τα τελευταία χρόνια έχουν κάνει σημαντικές προόδους, υστερούν σε εκπαίδευση σε σχέση με τους άνδρες.
- γ. Ο πρωτογενής τομέας παραμένει ο τομέας ο οποίος απασχολεί ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών, σημαντικότερο από αυτό των ανδρών, και μάλιστα μεγάλης ηλικίας. Στον τομέα αυτό συναντάμε και το μεγαλύτερο ποσοστό των μερικών απασχολούμενων γυναικών.
- δ. Η μερική απασχόληση είναι εντονότερη στις γυναίκες από ό,τι στους άνδρες. Μόνο το 8,89% των απασχολούμενων ανδρών είναι μερικώς απασχολούμενοι, ενώ στις γυναίκες το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων ανέρχεται στο 17,48%.

Στο βιβλίο των **Γ. Ρωμανιά, Ν. Σιγάλα, Κ. Βόγλη κ.ά., Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., 1999)** επισημαίνεται ότι, ενώ σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων έχουν κατοχυρώσει τον ενεργό, αποφασιστικό τους ρόλο σε όλες τις διαδικασίες που σχετίζονται: α) με τη διαχείριση των πόρων της κατάρτισης και β) με το σχεδιασμό των πολιτικών κατάρτισης, στο επίπεδο των επιχειρήσεων διαπιστώνεται ένα σημαντικό έλλειμμα στη συμμετοχή των εργαζομένων στο σχεδιασμό, στην υλοποίηση και στην αξιολόγηση των κύκλων κατάρτισης που αναπτύσσονται μέσα στις επιχειρήσεις.

Οι βασικές αιτίες του φαινομένου είναι οι ακόλουθες:

- Πολλές επιχειρήσεις εξακολουθούν να τηρούν αρνητική στάση απέναντι στη συνεχιζόμενη κατάρτιση.
- Άλλες επιχειρήσεις θεωρούν ως απόλυτο δικαίωμα το σχεδιασμό, υλοποίηση και

αξιολόγηση των επιχειρησιακών σχεδίων κατάρτισης.

- Σε πολλές επιχειρήσεις δεν υπάρχουν σωματεία εργαζομένων.
- Συχνά οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, σε πρωτοβάθμιο επίπεδο, δε συνειδητοποιούν την αναγκαιότητα της κατάρτισης.
- Τέλος, παρατηρείται συχνά το φαινόμενο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, σε πρωτοβάθμιο επίπεδο, να μην έχουν το θεωρητικό υπόβαθρο και την εμπειρία για να συμμετάσχουν σε διαδικασίες σχεδιασμού, υλοποίησης ή αξιολόγησης επιχειρησιακών σχεδίων κατάρτισης.

Αποτέλεσμα αυτών είναι να παραμένουν ακόμα και σήμερα πολύ χαμηλά τα ποσοστά πρόσβασης των εργαζομένων στη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Υπό το πρίσμα αυτό, έχουν πυκνώσει οι προσπάθειες τριτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων να ενημερώσουν τους/τις εργαζόμενους/-ες για την κατάρτιση και κυρίως, μέσα από τη διαδικασία της συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, να εκπαιδεύσουν τα στελέχη τους σε θέματα σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης επιχειρησιακών προγραμμάτων κατάρτισης.

Η μελέτη της **Ε.Ε.Τ.Α.Α., Οι Δομές για την Ισότητα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (σε συνεργασία με τη Γ.Γ.Ι., 1999)** επικεντρώνεται στην καταγραφή και αποτίμηση της λειτουργίας των δομών, διατυπώνοντας ένα πλήγμα προτάσεων για τις προδιαγραφές μιας «πρότυπης μορφής» οργάνωσης δομών στήριξης γυναικών, αλλά και την οριοθέτηση του ρόλου τους σε ένα πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών ισότητας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα μεταξύ 1.1.1997 έως 30.7.1997 με τη διακίνηση ερωτηματολογίου).

Βασικός τομέας δραστηριότητας των περισσότερων δομών είναι η παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και έπεται η συμβουλευτική. Τέσσερις δομές δηλώνουν ότι παράλληλα παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση.

Το βιβλίο των **Κ.Ν. Κανελλοπούλου, Κ.Γ. Μαυρομάρα, Θ.Μ. Μητράκου, Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας (Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, 2003)** εξετάζει αναλυτικά τις σχέσεις εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, εφαρμόζοντας ένα σύνθετο θεωρητικό υπόδειγμα για την επίδραση της εκπαίδευσης στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, η μελέτη ασχολείται με: α) τις σχέσεις εκπαίδευσης και απασχόλησης-ανεργίας, β) τις δυσκολίες αλλά και τις ευκαιρίες που συναντούν οι εξερχόμενοι/-ες από το εκπαιδευτικό σύστημα στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, γ) το πώς και πόσο η εκπαίδευση επηρεάζει τις αμοιβές των εργαζομένων. Άνθρωποι που έχουν ολοκληρώσει σπουδές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης τείνουν πιο συχνά να είναι στην αγορά εργασίας από ό,τι άνθρωποι με επίπεδο εκπαίδευσης χαμηλότερο από τη Δευτεροβάθμια.

Εάν η ανάλυση πραγματοποιηθεί κατά φύλο, προκύπτει ότι οι άνδρες εμφανίζουν συστηματικά σαφώς υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής από ό,τι οι γυναίκες των αντίστοιχων ομάδων. Είναι αξιοσημείωτο ότι αυτή η υπεροχή των ανδρών μεγαλώνει για τα χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης και συνήθως μεγαλύτερης ηλικίας, ενώ μειώνεται ελάχιστα στους πτυχιούχους Α.Ε.Ι. Συνοπτικά φαίνεται ότι η εκπαίδευση, ιδιαίτερα η Τριτοβάθμια, αυξάνει σημαντικά την πιθανότητα των γυναικών να βρίσκονται στο εργατικό δυναμικό.

Εξετάζοντας τις γυναίκες των παραγωγικών ηλικιών 30-44 ετών διαπιστώνουμε ότι όσο υψηλότερο είναι το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, τόσο υψηλότερη είναι η πιθανότητα να βρίσκονται στην αγορά εργασίας. Το ίδιο συμβαίνει και με τις ηλικίες 45-64, αν και εδώ τα ποσοστά είναι σαφώς μικρότερα από αυτά των προηγούμενων ηλικιών. Με βάση τα υψηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών πτυχιούχων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας, δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι γυναίκες θεωρούν την εκπαίδευσή τους απλώς ως εκπαιδευτικό και καταναλωτικό αγαθό, αλλά μάλλον ως ένα χρήσιμο προϊόν που τις βοηθάει να εισέλθουν και να σταδιοδρομήσουν στην αγορά εργασίας. Είναι πάντως ενδιαφέρον να τονιστεί ότι την υψηλότερη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό οι γυναίκες την εμφανίζουν στις νέες ηλικίες 25-29 ετών, ενώ οι άνδρες στις ηλικίες 30-44 ετών. Αναμφίβολα, ο γάμος και η απόκτηση παιδιών συνδέεται με αυτές τις διαφορές, ενώ φαίνεται από τα στοιχεία ότι αρκετές γυναίκες μετά την απόκτηση παιδιών δεν επιστρέφουν στην αγορά εργασίας.

Ο **Ν. Παπαδάκης** στο άρθρο του «**Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση. Όψεις της Κατάρτισης στην Ελλάδα: Δομές, Πολιτικές και Τάσεις την περίοδο 2002-2004**» (στο **Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης, Εργασία 2005**) αναδεικνύει την εμφανή συσχέτιση μεταξύ των εγχειρημάτων ένταξης στην απασχόληση και της προσπάθειας συνεχούς αναβάθμισης των προσόντων του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας. Τονίζει, επίσης, τη διαρκώς αυξανόμενη σημασία που αποδί-

δεται στο ρόλο της κατάρτισης, τις αλλαγές που πραγματοποιούνται τόσο στα προγράμματα που υλοποιούνται (π.χ. επιμήκυνση της διάρκειας των προγραμμάτων) όσο και στα Κ.Ε.Κ. (π.χ. αξιολόγηση), καθώς και στην ενίσχυση της συμβολής του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.

Σημειώνει, ωστόσο, πως η κατάρτιση συχνά τείνει να θεωρείται ως η βασική λύση στα αδιέξοδα των πολιτικών απασχόλησης και φτάνει μάλιστα στο σημείο να λειτουργεί ως το όχημα μετασχηματισμού της εκπαιδευτικής πολιτικής συνολικά, στο όνομα της καταπολέμησης της διαρθρωτικής ανεργίας.

Στο συλλογικό τόμο των **Σ. Κονιόρδου, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη, Ρ. Παναγιωτοπούλου, Κοινωνικές Εξελίξεις στη Σύγχρονη Ελλάδα (2006)** επιχειρείται ο εντοπισμός, η καταγραφή και η ανάλυση μιας σειράς ζητημάτων που αφορούν στις εξελίξεις στα κοινωνικά πεδία της εργασίας, της εκπαίδευσης, της οικογένειας και της παρέκκλισης στην Ελλάδα σήμερα. Τα κείμενα κατατάχθηκαν θεματικά στις ενότητες: Κοινωνικές μεταβολές στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία, Δομές απασχόλησης και επιδράσεις στην αγορά εργασίας, Εξελίξεις στο χώρο της εκπαίδευσης και των ιδεών, Διαστάσεις του μετασχηματισμού του γάμου, της οικογένειας και του κοινωνικού φύλου, Επιτήρηση και εποπτεία στην πανοπτική κοινωνία.

Στο Κεφάλαιο της Α. Χατζηγιάννη «Κοινωνικό Κεφάλαιο και Εύρεση Εργασίας» αναφέρεται ότι άνδρες και γυναίκες κάνουν διαφορετική χρήση των κοινωνικών τους δικτύων για να βρουν δουλειά, γεγονός που έχει επιπτώσεις και στη διαφορετική θέση που καταλαμβάνουν τελικά στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες απόφοιτες έχουν την τάση όχι μόνο να στηρίζονται περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους στην οικογένεια και γενικότερα στα οικογενειακά και κοινωνικά τους δίκτυα για να βρουν δουλειά, αλλά και να θεωρούν ότι οι κοινωνικές τους σχέσεις αποτελούν σημαντικό στήριγμα για την επαγγελματική τους εξέλιξη.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΦΥΛΟ

Τρόπος εύρεσης εργασίας	Άνδρες	Γυναίκες
Τύπος	18,6%	16,6%
Οικογένεια	10,9%	11,0%
Φίλος/-η, Γνωστός/-ή	39,6%	45,2%

Τα δεδομένα αυτά για τη μεγαλύτερη χρήση του κοινωνικού κεφαλαίου από τις γυναίκες συμβάλλουν στην κατανόηση των λόγων, για τους οποίους οι απόφοιτες καταλαμβάνουν, τελικά, χαμηλότερου προφίλ ή μειονεκτικότερες θέσεις εργασίας από τους άνδρες.

Στον ίδιο τόμο περιέχεται το Κεφάλαιο «Ανεργία Νέων Απόφοιτων Λυκείου και Δια Βίου Εκπαίδευση» των **Σ. Παπαϊωάννου, Ν. Σερντεδάκη, Γ. Τσιώλη**, που αναφέρεται σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με το Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. την περίοδο 1999-2000. Η έρευνα φιλοδοξεί να προσεγγίσει το πρόβλημα της ζήτησης και προσφοράς δυνατοτήτων επιμόρφωσης και κατάρτισης άνεργων νέων αποφοίτων Λυκείου. Ομάδα στόχος ήταν οι άνεργοι/-ες νέοι/-ες (18-29 ετών) απόφοιτοι/-ες Λυκείου. Πραγματοποιήθηκαν, μάλιστα, συνεντεύξεις με φορείς υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης και βιογραφικές αφηγηματικές συνεντεύξεις, με ερωτηματολόγιο σε δείγμα 1.978 νέων σε πανελλαδική κλίμακα.

Η ενότητα «Ζήτηση κατάρτισης από άνεργους νέους και νέες απόφοιτους/-ες Λυκείου» δίνει ενδιαφέροντα αποτελέσματα για τις πολιτικές κατάρτισης. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα δεδομένα για τον τρόπο με τον οποίο οι άνεργοι/-ες νέοι και νέες αντιλούν πληροφορίες για την ύπαρξη προγραμμάτων επιμόρφωσης-κατάρτισης. Την πρωτοκαθεδρία εδώ (32,97%) καταλαμβάνουν οι φίλοι και οι γνωστοί, δηλαδή τα άτυπα δίκτυα σχέσεων των ίδιων των ανέργων. Ακολουθούν οι εφημερίδες (22,68%) ως μια εξαιρετικά σημαντική πηγή ενημέρωσης, την οποία προφανώς επιλέγουν οι διαχειριστές/-τριες των προγραμμάτων για να ενημερώσουν το ενδιαφερόμενο κοινό τους. Η πρωτογενής ενημέρωση και πληροφορία εκ μέρους των ιδιωτικών και δημόσιων φορέων επιμόρφωσης δε φαίνεται να είναι αποτελεσματική και διεισδυτική στο χώρο των ανέργων. Εξάιρεση αποτελεί ο Ο.Α.Ε.Δ. (15,31%), μάλλον λόγω της συχνής επαφής των ίδιων των ανέργων με τις υπηρεσίες του.

Οι περισσότεροι/-ες από τους/τις άνεργους/-ες (61%) δηλώνουν ότι επέλεξαν να παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης-κατάρτισης για να αποκτήσουν περισσότερα προσόντα κατά

την αναζήτηση μιας θέσης στην αγορά εργασίας. Το 49% δηλώνει ότι ενδιαφερόταν για το αντικείμενο του προγράμματος, ενώ το 40% επέλεξε να το παρακολουθήσει γιατί ήταν επιδοτούμενο. Το 39% δηλώνει ότι παρακολούθησε κάποιο πρόγραμμα για να αποκτήσει γνώσεις και δεξιότητες.

Από αυτούς/-ές που απαντούν, οι περισσότεροι/-ες (37,55%) δηλώνουν ότι δεν παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης γιατί δεν είχαν την κατάλληλη ενημέρωση, ενώ το 15% ότι δεν είχε χρόνο να παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο γιατί εργαζόταν. Ένα σημαντικό ποσοστό (8%) δηλώνει ότι δεν παρακολούθησε κάποιο πρόγραμμα γιατί η έδρα του προγράμματος ήταν μακριά από τον τόπο κατοικίας του, ενώ με το ίδιο ποσοστό κάποιοι/-ες δηλώνουν ότι δεν ενδιαφέρονται για προγράμματα επιμόρφωσης-κατάρτισης, γιατί αυτά δεν προσφέρουν ουσιαστική διέξοδο.

2.1.2 Η συμβολή της κατάρτισης στην απασχόληση των γυναικών

Παρ' όλο που τα θέματα ισότητας των φύλων έχουν ερευνηθεί αναλυτικά σε σχέση με τα επίπεδα της πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (σύστημα τυπικής εκπαίδευσης), έχει πολύ λίγο μελετηθεί η λειτουργία των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης σε σχέση με τον παράγοντα φύλο. Από τη συστηματική έρευνα των βιβλιογραφικών πηγών εντοπίστηκε ένας σχετικά μικρός αριθμός συναφών δημοσιευμένων έργων, τα οποία παρουσιάζονται με βάση τη διάκριση ανάμεσα σε έρευνες της περιόδου 1988-2006 και θεωρητικές μελέτες της περιόδου 1996-2005.

2.1.2.1 Έρευνες της περιόδου 1988-2006

Η έρευνα της **Τζ. Καβουνίδη «Οι Νέες Γυναίκες και η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση» (Κέντρο Ερευνών για τις Γυναίκες της Μεσογείου, 1990)** διενεργήθηκε το 1988 και το δείγμα αποτελείται από απόφοιτους/-ες Λυκείου που δεν προχώρησαν στη δημόσια τριτοβάθμια εκπαίδευση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι γυναίκες παρακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης σε μεγαλύτερο ποσοστό από ό,τι οι άνδρες (63% και 40% αντίστοιχα), ενώ τα προγράμματα που παρακολουθούν διαρκούν κατά μέσο όρο αρκετά λιγότερους μήνες από αυτά που παρακολουθούν οι άνδρες. Ως προς τις θεματικές, οι περισσότερες γυναίκες παρακολούθησαν προγράμματα που οδηγούν σε «γυναικεία» επαγγέλματα. Σχεδόν τα μισά προγράμματα από αυτά που παρακολούθησαν οι γυναίκες, αφορούσαν σε ειδικότητες, όπως δακτυλογράφηση και χειρισμό Η/Υ, που προετοιμάζουν για εργασίες γραφείου και έχουν ελάχιστες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.

Η εντυπωσιακή υπεροχή των νέων γυναικών στην παρακολούθηση επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μετά το Λύκειο, σύμφωνα με τη συγγραφέα, δεν πρέπει να ερμηνευτεί ως ένδειξη ότι οι νέες γυναίκες δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην επαγγελματική τους ένταξη από ό,τι οι νέοι άνδρες. Μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι νέες γυναίκες επενδύουν περισσότερο σε ένα είδος επαγγελματικής εκπαίδευσης μικρής διάρκειας και με μικρές προοπτικές. Για τις περισσότερες γυναίκες η επαγγελματική εκπαίδευση είναι πορεία προς μια επαγγελματική τοποθέτηση που εύκολα (με μικρό σχετικά κόστος) συνδυάζεται ή αναιρείται στην περίπτωση ανάληψης καθηκόντων φροντίδας σπιτιού ή οικογένειας.

Ένα άλλο αποτέλεσμα της έρευνας είναι πως η αυτοαπασχόληση δεν είναι για τις γυναίκες επαγγελματικός στόχος σε τέτοια συχνότητα όσο για τους άνδρες. Η εξήγηση που δίνεται είναι πως η αυτοαπασχόληση πιο δύσκολα μπορεί να συνδυαστεί με τις ευθύνες του σπιτιού, τις οποίες κατά κύριο λόγο αναλαμβάνουν οι γυναίκες. Οι γυναίκες, λοιπόν, συχνότερα αποβλέπουν στη μισθωτή εργασία και οι δυνατότητες να προσληφθούν αυξάνονται αν παρακολουθήσουν προγράμματα μικρής διάρκειας που προετοιμάζουν για εργασίες με ελάχιστες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.

Επιπλέον, γυναίκες και άνδρες σε παρόμοια ποσοστά χρησιμοποίησαν την επαγγελματική τους εκπαίδευση ή κατάρτιση σε κάποια εργασία που έκαναν στη συνέχεια. Από όσους/-ες δεν είχαν χρησιμοποιήσει την εκπαίδευσή τους σε κάποια εργασία, μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών παρά ανδρών είχαν ψάξει για σχετική εργασία. Έτσι, για τις γυναίκες της έρευνας δεν μπορεί κάποιος να ισχυριστεί ότι κάνουν εκπαίδευση χωρίς να ενδιαφέρονται εάν θα βρουν σχετική εργασία ή όχι. Επίσης, δεν παρατηρήθηκε διαφοροποίηση ανάμεσα στα κοινωνικά στρώματα ως προς τις στρατηγικές ένταξης των νέων γυναικών, όπως παρατηρήθηκε στην περίπτωση των νέων ανδρών. Οι άνδρες (με βάση την εκπαίδευση και το επάγγελμα των γονιών) που είχαν αναμείβουλα μεγαλύτερη οικο-

νομική άνεση να παρακολουθήσουν κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης (ως προς τυχόν εργασιακό εισόδημα που χάνεται ή τυχόν δίδακτρα) είχαν μικρότερα ποσοστά παρακολούθησης από άνδρες με μικρότερη οικονομική άνεση. Ίσως επειδή οι πρώτοι βρίσκουν και άλλους τρόπους πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Αυτό δεν ισχύει για τις γυναίκες. Η επιλογή της επαγγελματικής κατάρτισης σε κλάδους που προετοιμάζουν για εργασίες γραφείου χωρίς προοπτικές είναι το ίδιο συχνή σε όλα τα κοινωνικά στρώματα. Πιθανώς να μην υπήρξε διαφοροποίηση στις στρατηγικές επαγγελματικής ένταξης των γυναικών, επειδή, αν και οι πόροι των οικογενειών τους διαφέρουν, οι αντιλήψεις για την εργασία της γυναίκας ως δευτερεύουσα σε σχέση με το μελλοντικό της ρόλο ως συζύγου και μητέρας μάλλον δε διαφέρουν.

Τέλος, η έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες στράφηκαν πολύ περισσότερο από ό,τι οι άνδρες στον ιδιωτικό τομέα για την εκπαίδευση/κατάρτισή τους (αντίθετα, σε μελέτη των Κορωναίου, Δημητρούλη, Τικταπανίδου, η οποία αναφέρεται αναλυτικά σε άλλη ενότητα της παρούσας μελέτης, διαπιστώθηκε ότι για το ακαδημαϊκό έτος 2001-2002 το ποσοστό των αγοριών που επέλεξε τα ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. για την κατάρτισή του ήταν μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των κοριτσιών: 51% των αγοριών έναντι 49% των κοριτσιών). Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που προσέφερε ο δημόσιος τομέας ήταν προσανατολισμένη σε επαγγέλματα που παραδοσιακά ήταν «ανδρικά» και εκπαίδευε κυρίως άνδρες (σημειώνεται εδώ ότι και το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών του δείγματος που παρακολούθησαν προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης επέλεξαν όχι το δημόσιο, αλλά τον ιδιωτικό τομέα, γεγονός που αποτελεί μια ένδειξη του μεγέθους του τομέα αυτού).

Η συγγραφέας καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι επιλογές των γυναικών της έρευνας καθοδηγούνται όχι μόνο από τις αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων, αλλά και από τις πραγματικότητες της αγοράς εργασίας. Ο έντονος οριζόντιος διαχωρισμός εργασίας επηρεάζει τις επιλογές των γυναικών και τις ωθεί στην αποφυγή επιλογής παραδοσιακά ανδρικών επαγγελμάτων, ενώ από την άλλη πλευρά τα σχετικά υψηλά ποσοστά γυναικών σε τομείς που έχουν καταρτιστεί (γραμματέων και χειριστριών μηχανημάτων γραφείου) είναι ένδειξη ότι υπάρχει κάποια ζήτηση σε αυτούς τους κλάδους.

Το βιβλίο των **Σ. Ρομπόλη, Κ. Δημουλά και Β. Γαλατά, Η Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα (Ινστιτούτο Έρευνας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., 1999)**, παρουσιάζει τα αποτελέσματα έρευνας που διενεργήθηκε από το Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ. για τη διερεύνηση αντιλήψεων των εργαζομένων σχετικά με τις πολιτικές κατάρτισης και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τελικά εφαρμόζονται. Βασικοί στόχοι της έρευνας (πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίου και τη λήψη συνεντεύξεων το 1997) ήταν να διαπιστωθούν: α) ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι/-ες είναι ενημερωμένοι/-ες για τη συνεχιζόμενη και τη δια βίου επαγγελματική κατάρτιση, β) οι απόψεις τους για τον τρόπο λειτουργίας αυτών στην Ελλάδα, και γ) η γενικότερη στάση τους απέναντι στην κατάρτιση. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από εργαζόμενους/-ες σε 29 επιχειρήσεις στους κλάδους του Εμπορίου-Υπηρεσιών, των Τροφίμων, των Κατασκευών-Δομικών Υλικών και του Μετάλλου, καθώς και από άνεργους/-ες. Από το δείγμα αποκλείστηκε ο δημόσιος τομέας και οι εργαζόμενοι/-ες σε περιοχές εκτός Αττικής. Το σύνολο του δείγματος ήταν 1.020 άτομα, 199 άνεργοι/-ες και 821 εργαζόμενοι/-ες (2,71% διευθυντές/-τριες, 18,94% προϊστάμενοι/-ες τομέα και 78,35% εργάτες/-τριες υπάλληλοι).

Τα συμπεράσματα της έρευνας για το φύλο, σύμφωνα με τους/τις συγγραφείς, θα πρέπει να εκληφθούν ως ενδείξεις γενικότερων αντιλήψεων παρά ως αντιπροσωπευτική κατάσταση αναφορικά με το σύνολο των εργαζομένων: το 61,06% όσων εργαζομένων παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και το 61,73% όσων δεν παρακολούθησαν ανάλογο πρόγραμμα είναι άνδρες, ενώ για τις γυναίκες τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 38,94% και 38,27%. Οι άνδρες δηλαδή συμμετέχουν σε μεγαλύτερα ποσοστά από ό,τι οι γυναίκες.

Εξετάζοντας τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα, κατά μορφωτικό επίπεδο, παρατηρούμε: στους/στις απόφοιτους/-ες Α.Ε.Ι. οι άνδρες αποτελούν το 68,18%, ενώ οι γυναίκες το 31,82%, στους/στις απόφοιτους/-ες Γυμνασίου 93,33% είναι άνδρες και 6,67% γυναίκες και στους/στις απόφοιτους/-ες Δημοτικού 75% είναι άνδρες και 25% γυναίκες. Συνεπώς, η συμμετοχή των γυναικών περιορίζεται σημαντικά στις χαμηλότερες μορφωτικές κατηγορίες. Στον πίνακα που ακολουθεί, παρουσιάζονται τα ποσοστά ανδρών και γυναικών σε κάθε μορφωτικό επίπεδο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ		ΔΕΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ	
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	75,00	25,00	64,29	35,71
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	93,33	6,67	84,44	15,56
ΛΥΚΕΙΟ	50,93	49,07	44,91	55,09
Τ.Ε.Ι.	47,83	52,17	59,46	40,54
Α.Ε.Ι.	68,18	31,82	74,55	25,45
ΣΥΝΟΛΟ	61,06	38,94	61,73	38,27

Στην παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων σε σχέση με το φύλο, παρατηρούμε ότι από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες σε προγράμματα κατάρτισης το 94,95% είναι άνδρες και το 5,05% γυναίκες. Ο Πίνακας 4 παρουσιάζει τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που παρακολούθησαν ή δεν παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4. ΑΝΕΡΓΟΙ/-ΕΣ - ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ (%)

ΦΥΛΟ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ	Παρακολούθησαν Πρόγραμμα ΣΕΚ	Δεν παρακολούθησαν Πρόγραμμα ΣΕΚ
Ανδρες	94,95	67,00
Γυναίκες	5,05	33,00

Εξετάζοντας την παρακολούθηση Προγραμμάτων κατά κλάδο παρατηρούμε ότι στον κλάδο του Μετάλλου το 97% όσων παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα είναι άνδρες ενώ το 3% γυναίκες, στον κλάδο των Κατασκευών 58,10% άνδρες και 41,90% γυναίκες, στον κλάδο του Εμπορίου 26% άνδρες και 74% γυναίκες, στον κλάδο των Τροφίμων 63,06% άνδρες και 36,94% γυναίκες.

Στους ακόλουθους Πίνακες (5-8) παρουσιάζονται ανά κλάδο τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που παρακολούθησαν ή όχι προγράμματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/-ΕΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΟΥ ΜΕΤΑΛΛΟΥ (%)

ΦΥΛΟ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ	Παρακολούθησαν Πρόγραμμα ΣΕΚ	Δεν παρακολούθησαν Πρόγραμμα ΣΕΚ
Άνδρες	97,00	79,00
Γυναίκες	3,00	21,00

ΠΙΝΑΚΑΣ 6. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/-ΕΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ (%)

ΦΥΛΟ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ	Παρακολούθησαν Πρόγραμμα ΣΕΚ	Δεν παρακολούθησαν Πρόγραμμα ΣΕΚ
Άνδρες	58,10	71,55
Γυναίκες	41,90	28,45

ΠΙΝΑΚΑΣ 7. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/-ΕΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ (%)

ΦΥΛΟ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ	Παρακολούθησαν Πρόγραμμα ΣΕΚ	Δεν παρακολούθησαν Πρόγραμμα ΣΕΚ
Άνδρες	26,00	29,00
Γυναίκες	74,00	71,00

ΠΙΝΑΚΑΣ 8. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/-ΕΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ (%)

ΦΥΛΟ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ	Παρακολούθησαν Πρόγραμμα ΣΕΚ	Δεν παρακολούθησαν Πρόγραμμα ΣΕΚ
Άνδρες	63,06	66,29
Γυναίκες	36,94	33,71

Η έρευνα διερεύνησε τις απόψεις των εργαζομένων για το θεσμό της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με έμφαση σε θέματα, όπως οι στόχοι της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η διάρκεια, ο χώρος και ο χρόνος υλοποίησης προγραμμάτων, τα προσόντα των εκπαιδευτών/-τριών, η επιθυμία συμμετοχής στη διαμόρφωση του προγράμματος κατάρτισης, οι φορείς οργάνωσης προγραμμάτων, η δυνατότητα της Σ.Ε.Κ. να συμβάλει στην καταπολέμηση της ανεργίας ή/και στη διατήρηση της εργασίας. Τα κύρια συμπεράσματα για το φύλο καταγράφονται ως εξής:

- Οι άνδρες του δείγματος της έρευνας συμμετείχαν σε πρόγραμμα κατάρτισης σε υψηλότερα ποσοστά από ό,τι οι γυναίκες, σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της έρευνας της Καβουνίδη οκτώ (8) χρόνια πριν.
- Τα ποσοστά των συμμετεχόντων σε σεμινάρια ανδρών είναι υψηλότερα από τα αντίστοιχα των γυναικών σε κάθε μορφωτικό επίπεδο με εξαίρεση τους/τις απόφοιτους/-ες Τ.Ε.Ι., στους/στις οποίους/-ες η συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη (52,17%) σε σχέση με αυτή των ανδρών (47,83%). Αν αυτό συσχετιστεί με ένα άλλο αποτέλεσμα της έρευνας, σύμφωνα με το οποίο οι απόφοιτοι/-ες Τ.Ε.Ι., παρ' όλο που κατ' ουσία είναι τεχνικοί (τεχνολόγοι), ασκούν υπαλληλική και όχι τεχνική δραστηριότητα και, εφόσον τα σεμινάρια που παρακολούθησαν σχετίζονται με τη θέση εργασίας τους, έχουμε ίσως κάποια ένδειξη για τις θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες και για το είδος των προγραμμάτων που παρακολουθούν (ανάλογα και με τα αποτελέσματα της έρευνας της Καβουνίδη).
- Σε σχέση με τα ποσοστά παρακολούθησης ανά κλάδο, παρατηρούμε ότι οι γυναίκες σε πολύ μεγάλο ποσοστό παρακολουθούν προγράμματα στον κλάδο του Εμπορίου (74%), ενώ αντίθετα σε πολύ μικρό ποσοστό στον κλάδο του Μετάλλου (3%). Τα ποσοστά είναι ενδεικτικά της υπερευγέντρωσης των γυναικών σε προγράμματα και επαγγέλματα ορισμένων κλάδων και της απομάκρυνσής τους από αυτά άλλων κλάδων.

Στο βιβλίο της **Σ. Ζιγού-Καραστεργίου, Διερευνώντας το φύλο - Ιστορική διάσταση και σύγχρονος προβληματισμός στη Γενική, Επαγγελματική και Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση (2006)** παρουσιάζονται τα αποτελέσματα έρευνας, η οποία υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Ν.Ο.Υ. της Κ.Π. «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ» με τίτλο «Κατάρτιση άνεργων γυναικών, πτυχιούχων κοινωνικών επιστημών, και ανάπτυξη της τοπικής κοινότητας» (1999). Στόχοι της έρευνας είναι να διερευνηθούν: α) οι αναπαραστάσεις των γυναικών όσον αφορά στη θέση των γυναικών στην ελληνική κοινωνία ευρύτερα και την τοπική κοινότητα ειδικότερα, β) πώς οι ίδιες οι γυναίκες αξιολογούν τη θέση τους στην τοπική κοινωνία, και γ) οι προτάσεις τους για την ενημέρωση και την πληρέστερη κατανόηση των παραγόντων που διαμορφώνουν τις σχέσεις των φύλων στη σύγχρονη Ελλάδα.

Το δείγμα αποτελούσαν 132 γυναίκες ηλικίας 25-35 χρονών από τους Δήμους Συκεών, Ευόσμου, Εχεδώρου και Χαλάστρας (σε ποσοστό 22% δεν εργάζονταν, ενώ σε ποσοστό 20,5% εργάζονταν ως υπάλληλοι γραφείου και 10% σε δημόσιες υπηρεσίες). Η έρευνα διεξήχθη με προσωπικές συνεντεύξεις και δομημένα ερωτηματολόγια (με ερωτήσεις κλειστού και ανοικτού τύπου) το φθινόπωρο του 1999.

Τα κύρια συμπεράσματα της έρευνας για τη γυναικεία απασχόληση καταγράφονται ως εξής:

- 66% του δείγματος θεωρεί αναγκαία τη γυναικεία απασχόληση, ενώ 32% τη θεωρεί συμπληρωματική στο εισόδημα της οικογένειας.
- Για το πρόβλημα της ανεργίας των γυναικών, οι κυριότερες αιτίες που αναφέρονται είναι η υπερπροσφορά εργατικών χεριών (30%), οι υποχρεώσεις που απορρέουν από τα «γυναικεία» καθήκοντα προς την οικογένεια (27%), η πολιτεία (17%) και η αρνητική στάση των εργοδοτών απέναντι στις γυναίκες υπαλλήλους (16%).
- Ως παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στην αναζήτηση για εργασία αναφέρονται οι καλές χρηματικές απολαβές (24%), το περιεχόμενο και ο χαρακτήρας της εργασίας (16%), οι ικανότητές τους για το επάγγελμα (16%) και το ωράριο (15%). Οι παράγοντες που επιλέχτηκαν από πολύ

λίγες γυναίκες είναι η κοινωνική χρησιμότητα του επαγγέλματος (από 9 γυναίκες) και η δυνατότητα συχνών απουσιών (από 3 γυναίκες).

- Η επιδίωξη καλών χρηματικών απολαβών κρίνεται ως θετική και ρεαλιστική αντιμετώπιση, ενώ το πολύ μικρό ποσοστό επιλογής της κοινωνικής χρησιμότητας του επαγγέλματος δημιουργεί ερωτήματα, ιδιαίτερα όταν στην έρευνα συμμετέχουν γυναίκες.

Από την άλλη πλευρά, τα κύρια συμπεράσματα της έρευνας για την επαγγελματική κατάρτιση καταγράφονται ως εξής:

- Σχεδόν το 86% συμφωνεί με την άποψη ότι η θέση της γυναίκας θα βελτιωθεί μέσα από την εκπαίδευση ή/και την επαγγελματική κατάρτιση. Μόνο 12% δεν παίρνει θέση στη δήλωση και καμιά από τις γυναίκες δε διαφώνησε με την άποψη αυτή.
- 34% του δείγματος έχει παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο επαγγελματικής κατάρτισης. Τα ποσοστά των γυναικών που παρακολούθησαν προγράμματα επιμόρφωσης είναι υψηλότερα στους δήμους όπου υπάρχουν οι μεγαλύτεροι αριθμοί πτυχιούχων που ασκούν κάποιο επάγγελμα, γεγονός που συμφωνεί με αυτό που προκύπτει από τη βιβλιογραφία, ότι το ενδιαφέρον για επιμόρφωση έχει άμεση σχέση με το μορφωτικό επίπεδο των εκπαιδευομένων. Στατιστικά υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ ηλικίας και συμμετοχής σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών (50%) που έχει παρακολουθήσει τέτοιου είδους πρόγραμμα ανήκει στις ηλικίες 25-30 χρονών, ενώ αντίθετα στις ηλικίες πάνω από 40 χρονών το ποσοστό αυτό είναι πολύ μικρό.
- Σημαντική σχέση, επίσης, παρατηρείται μεταξύ επαγγέλματος και παρακολούθησης προγραμμάτων. Οι υπάλληλοι γραφείου έχουν τη μεγαλύτερη συμμετοχή στην παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Ακολουθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι και όσες ασκούν επιστημονικά και ελεύθερα επαγγέλματα.
- Τα θέματα των σεμιναρίων που έχουν παρακολουθήσει αφορούν κυρίως στους Η/Υ (σε ποσοστό 44%) και κατά δεύτερο λόγο στην Οικονομία και Διοίκηση (28%). Ακολουθούν θέματα που αφορούν στη Λογιστική (13%) και την Κοινωνία και τον Πολιτισμό (9%). Καμιά γυναίκα δε δήλωσε παρακολούθηση προγράμματος με θέμα που αφορά σε Τεχνικές Ειδικότητες. Τα θέματα των προγραμμάτων δε σχετίζονται άμεσα με το επάγγελμα.
- Ως λόγους επιλογής του προγράμματος που παρακολούθησαν, οι γυναίκες δήλωσαν το ενδιαφέρον για το αντικείμενο (σε ποσοστό 47%) και τις περισσότερες γνώσεις (σε ποσοστό 40%). Οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας ως λόγος επιλογής σημειώθηκε από το 9%.
- Τα αίτια, για τα οποία οι γυναίκες του δείγματος δήλωσαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει προγράμματα, είναι κυρίως η έλλειψη χρόνου και επιπλέον η έλλειψη ενδιαφέροντος από τις ίδιες, καθώς και η έλλειψη κατάλληλης ενημέρωσης. Δύο από τις γυναίκες δήλωσαν ότι η οικογένεια τις απέτρεψε να το κάνουν.

Οι γυναίκες, λοιπόν, επικαλούνται συχνότερα κάποιον εξωγενή παράγοντα ως αίτιο και σε πολύ μικρό βαθμό αποδίδουν το γεγονός αυτό σε προσωπικές τους επιλογές. Οι εξωγενείς παράγοντες είναι πιο εύκολο να ξεπεραστούν σε σύγκριση με την ευαισθητοποίηση των ίδιων των γυναικών και την αποδοχή από την οικογένεια και το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο των επιλογών των γυναικών, που είναι διαδικασίες χρονοβόρες. Η έλλειψη χρόνου δε που αναφέρεται από τις γυναίκες σχετίζεται με το θέμα της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και συνδέεται άμεσα με θέματα κοινωνικής πολιτικής αλλά και προσωπικών αξιολογήσεων.

Οι θεματικές ενότητες των προγραμμάτων που προτείνουν οι γυναίκες για το μέλλον είναι κυρίως: Ηλεκτρονικοί Υπολογιστές (24%), Κοινωνία και Πολιτισμός (23%) και Περιβάλλον (17%). Επίσης, σε ποσοστό 10% επιλέγουν Τεχνικές Ειδικότητες (θεματική που δεν είχαν επιλέξει ποτέ πριν οι γυναίκες του δείγματος).

Παρατηρείται εδώ μια διαφοροποίηση ανάμεσα στα θέματα των σεμιναρίων που παρακολούθησαν και σε αυτά που προτείνουν για το μέλλον. Φαίνεται ότι για τις γυναίκες είναι σημαντικότερα τα θέματα που σχετίζονται με το Περιβάλλον, την Κοινωνία και τον Πολιτισμό σε σχέση με εκείνα που αφορούν στην Οικονομία, στη Λογιστική και στη Διοίκηση, που όμως αξιολογούνται ως θέματα μεγάλης σημασίας.

Το ίδιο βιβλίο περιλαμβάνει και τα πορίσματα εφαρμογής της Ενέργειας «Μεθοδολογία Αξιολόγησης της Κατάρτισης με Βάση το Φύλλο», η οποία υλοποιήθηκε στο Πρόγραμμα Ν.Ο.Υ. «Άνεργες Γυναίκες, Πτυχιούχοι Κοινωνικών Επιστημών και Ανάπτυξη της Τοπικής Κοινότητας». Στόχος της ήταν η εκπόνηση μιας

μεθοδολογίας παρακολούθησης της επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου να αξιολογηθεί η ποιότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών και να εκτιμηθεί ο βαθμός που ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του κάθε φύλου και συνεπώς το βαθμό στον οποίο ανταποκρίνεται στις επιμέρους ανάγκες και προσδοκίες των γυναικών καταρτιζομένων.

Το προτεινόμενο σύστημα αξιολόγησης λαμβάνει υπόψη οκτώ μεταβλητές:

1. Προφίλ υπεύθυνων φορέων.
2. Προφίλ εκπαιδευόμενων.
3. Σκοπό - στόχους - διάρκεια υλοποίησης προγράμματος.
4. Θεματολογία.
5. Προφίλ εκπαιδευτών/-τριών.
6. Προσέγγιση της θεματικής με βάση το φύλο.
7. Αποτελέσματα της κατάρτισης (γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις).
8. Μακροχρόνια αποτελέσματα - απασχόληση εκπαιδευομένων.

Τα κύρια συμπεράσματα της έρευνας ως προς τις προτεραιότητες των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης καταγράφονται ως εξής:

- Η εξασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση γυναικών. Αυτό αφορά βέβαια και στους άνδρες και συνδέεται με τη συζήτηση για την ισότητα ευκαιριών (καθώς η επαγγελματική εκπαίδευση των γυναικών υστερεί σε σχέση με την αντίστοιχη των ανδρών, ιδίως στον τομέα των Νέων Τεχνολογιών). Η ποιότητα στην κατάρτιση σχετίζεται με: το φορέα υλοποίησης, την υποδομή, τους/τις εκπαιδευτές/-τριες.
- Ο προσδιορισμός των κριτηρίων για την εσωτερική μεταρρύθμιση και τη βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών. Σήμερα δίνεται έμφαση στη διοίκηση και στις δομές του φορέα, στις διαδικασίες αξιολόγησης, στο επίπεδο συμμετοχής των ίδιων των εκπαιδευομένων και στα περιθώρια αυτονομίας.
- Η ποιότητα των εμπλεκόμενων φορέων αποτελεί προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητα στην κατάρτιση των γυναικών.

Η ανάληψη των πορισμάτων των παραπάνω ερευνών οδηγεί στα ακόλουθα συμπεράσματα ως προς την επίδραση των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στη γυναικεία απασχόληση:

- α) Ως προς το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση, παρατηρούμε ότι σύμφωνα με την έρευνα του 1988 οι γυναίκες συμμετέχουν σε μεγαλύτερο ποσοστό (63%) από ό,τι οι άνδρες (40%), ενώ στην έρευνα του 1997 παρατηρούμε αντίθετα μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών έναντι των γυναικών (61,06% και 38,94% αντίστοιχα για τους/τις εργαζόμενους/-ες και 94,95% και 5,05% αντίστοιχα για τους/τις άνεργους/-ες). Στην τρίτη έρευνα που παρουσιάστηκε, το δείγμα δε συμπεριελάμβανε άνδρες. Τονίζουμε ότι στόχος μας δεν είναι να κάνουμε γενικεύσεις και συγκρίσεις, καθώς τα δείγματα είναι πολύ μικρά, αλλά επίσης διαφοροποιούνται, αφού στην πρώτη περίπτωση το δείγμα αποτελούνταν από άνεργους/-ες, ενώ στη δεύτερη από άνεργους/-ες και εργαζόμενους/-ες.
- β) Ως προς τα θέματα των προγραμμάτων κατάρτισης που παρακολούθησαν οι γυναίκες, οι περισσότερες καταρτίστηκαν σε θέματα που αφορούν στους Ηλεκτρονικούς Υπολογιστές (ειδικότητα γραφείου) στις δύο έρευνες που τέθηκε το ερώτημα αυτό. Εξετάζοντας τα αποτελέσματα των δύο αυτών ερευνών, διαπιστώνουμε ότι σε αυτή που διεξήχθη 10 χρόνια μετά την πρώτη υπήρξε ένα ποσοστό 28% που καταρτίστηκε σε θέματα Οικονομίας-Διοίκησης, δείγμα ίσως των οικονομικοκοινωνικών αλλαγών.
- γ) Οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας ως αίτιο επιλογής του προγράμματος που παρακολούθησαν σημειώθηκε μόλις από το 9% του δείγματος των γυναικών (στην έρευνα του 1999) και ίσως αυτό σχετίζεται με τα αποτελέσματα της έρευνας του 1997 για τους στόχους της επαγγελματικής κατάρτισης: ο στόχος της διατήρησης της θέσης εργασίας συγκεντρώνει διπλάσια ποσοστά σε σχέση με το στόχο της καταπολέμησης της ανεργίας στους/στις εργαζόμενους/-ες του δείγματος, ενώ οι άνεργοι/-ες δεν πιστεύουν παρά σε μικρό βαθμό ότι η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση μπορεί να συμβάλει στην εξεύρεση και τη διατήρηση της εργασίας.
- δ) Τέλος, δεν προκύπτει με συγκεκριμένα κριτήρια εάν και σε ποιο βαθμό τα προγράμματα κατάρτισης βοήθησαν τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας ή να βελτιώσουν τη θέση εργασίας τους.

2.1.2.2 Βιβλία - Οδηγοί

Στο βιβλίο της Β. Γαλιτά, *Το Επίπεδο Κατάρτισης, η Απασχόληση και η Επαγγελματική Εξέλιξη των Γυναικών (Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 1996)*, παρουσιάζονται στοιχεία που αφορούν στη γυναικεία απασχόληση (κάνοντας μάλιστα κάποιες συγκρίσεις μεταξύ ευρωπαϊκών κρατών), όπως: αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, γυναικεία ανεργία, μείωση της απασχόλησης στη γεωργία και σημαντική αύξησή της στις υπηρεσίες, αυτοαπασχόληση, συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους τομείς.

Ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στο σύνολο των ενεργειών ανθρώπινων πόρων που χρηματοδοτούνται από το Ε.Κ.Τ., η μελέτη καταλήγει στις ακόλουθες διαπιστώσεις:

α) Το 99,8% των συμμετεχουσών ωφελήθηκαν από μεικτές ενέργειες και μόνο 0,2% από ειδικές ενέργειες. Μεικτές ενέργειες θεωρούνται αυτές που στοχεύουν στην καταπολέμηση της ανεργίας και τη διευκόλυνση ένταξης στην αγορά εργασίας ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό, καθώς και στην αντιμετώπιση των προβλημάτων των εργαζομένων, που συνδέονται με τις βιομηχανικές μεταλλήλαγες. Απευθύνονται σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες γυναικών και ανδρών ανεξαρτήτως φύλου. Η συμμετοχή των γυναικών σε αυτές έχει ως αρνητικό αποτέλεσμα την ενίσχυση του διαχωρισμού των επαγγελματιών, αφού οι γυναίκες πλησιάζουν στις ενέργειες που αφορούν παραδοσιακά «γυναικείους» τομείς. Οι ειδικές ενέργειες απευθύνονται σε κάποια ομάδα λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες της ομάδας αυτής. Επίσης, οι ειδικές ενέργειες που αφορούν στην προώθηση της γυναικείας απασχόλησης λαμβάνουν υπόψη τους πρωταρχικά τις ειδικές διαρθρωτικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας.

β) Μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών σε ενέργειες κατάρτισης από ό,τι σε ενέργειες προώθησης της απασχόλησης διαπιστώθηκε από το σύνολο των επιλέξιμων ενεργειών. Η μειωμένη συμμετοχή των γυναικών σε ειδικές ενέργειες φαίνεται και από το γεγονός ότι τα ποσά που διατέθηκαν για την υλοποίηση των ενεργειών αυτών ήταν ελάχιστα στην Ελλάδα (1,1%) σε αντιδιαστολή με τα ποσά που δόθηκαν σε πιο ανεπτυγμένες χώρες (για παράδειγμα στη Δανία 17%).

Τα κύρια συμπεράσματα της έρευνας ως προς τους άξονες των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης καταγράφονται ως εξής:

- Μόνο το 46% των γυναικών συμμετέχει σε δράσεις κατάρτισης που θα επιθυμούσε, έναντι του 66% των ανδρών.
- Το ποσοστό των γυναικών που παρακολουθούν προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στην Ε.Ε. είναι 33,8%, ποσοστό μικρότερο από το αντίστοιχο των ανδρών, που είναι 37,4%. Οι γυναίκες ηλικίας 16-19 ετών που παρακολουθούν τέτοιου είδους προγράμματα αποτελούν το 26,7%, ποσοστό μικρότερο από αυτό των ανδρών της ίδιας ηλικίας: 30,8%. Αντίθετα, στην Ελλάδα το ποσοστό των γυναικών αυτής της ηλικίας είναι 13,1%, μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των ανδρών: 12,7%.
- Στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο από ό,τι οι άνδρες. Τα ποσοστά είναι 10,9% και 10,4% αντίστοιχα. Στις γυναίκες ηλικίας 20-29 ετών το ποσοστό των γυναικών που παρακολουθεί συνεχιζόμενη κατάρτιση (6,6%) είναι μικρότερο από αυτό των ανδρών (7%). Στην Ελλάδα, όμως, το ποσοστό των γυναικών είναι μεγαλύτερο από εκείνο των ανδρών: 3,3% έναντι 1,7%.
- Τα ποσοστά των γυναικών αυτής της ηλικίας είναι επίσης μεγαλύτερα στην Ιταλία (2,8% έναντι 2,2% των ανδρών) και στην Πορτογαλία (2% έναντι 1,7% των ανδρών).
- Στην Ελλάδα επίσης (όπως και στην Ιταλία και στην Πορτογαλία) το συνολικό ποσοστό των απασχολούμενων ηλικίας 20-29 ετών που παρακολουθεί συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι μικρότερο σε σχέση με τις άλλες χώρες της Ε.Ε., γεγονός που εξηγείται εν μέρει από την είσοδο στην αγορά εργασίας σε αρκετά μεγάλη ηλικία στις χώρες αυτές και εν μέρει από τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης, που δεν είναι τόσο αναπτυγμένα όσο στις χώρες κεντρικής και βόρειας Ευρώπης. Έτσι, ενώ από τη μια πλευρά σημειώνεται αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις χώρες του νότου, από την άλλη παρατηρείται έλλειψη συστηματικής παρακολούθησης, σύνδεσης της κατάρτισης με την ένταξη στην αγορά εργασίας ή με την επαγγελματική εξέλιξη.
- Επιπλέον, η συμμετοχή των γυναικών σε συγκεκριμένες ειδικότητες, που προσανατολίζονται σε παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα, δεν μπορεί παρά να έχει ως αποτέλεσμα την αναπαραγωγή ανισοτήτων στην επαγγελματική κατάρτιση αλλά και την απασχόληση.
- Κάποια από τα αίτια των ανισοτήτων που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας βρίσκονται στην ανι-

σομερή κατανομή των ευκαιριών κατάρτισης και επιμόρφωσης. Και αυτό αφορά όχι μόνο στη συμμετοχή στην κατάρτιση, αλλά και στα αποτελέσματα της παρεχόμενης κατάρτισης στην επαγγελματική ένταξη και εξέλιξη των γυναικών.

Σχετικά με τη συμβολή των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στη βελτίωση της θέσης των γυναικών, επισημαίνονται οι ακόλουθες κρίσιμες διαπιστώσεις:

- Η κύρια αιτία περιορισμένης αποτελεσματικότητας των πολιτικών προώθησης της γυναικείας απασχόλησης ανάγεται τόσο στην έλλειψη κεντρικού εθνικού σχεδιασμού όσο και στην αδυναμία σύνδεσης των πολιτικών αυτών με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας αλλά και τις ανάγκες των ίδιων των γυναικών.
- Έχουν γίνει σημαντικά βήματα για την εξασφάλιση ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση, χωρίς όμως να έχει συμβεί κάτι ανάλογο στις δυνατότητες πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Το ποσοστό αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στα προγράμματα κατάρτισης δεν μπορεί να έχει καθοριστική επιρροή, εάν δε συνοδεύεται και από προσανατολισμό σε ειδικότητες και κλάδους που προσδιορίζουν οι ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Ο **Οδηγός Επαγγελματικού Προσανατολισμού «Άρτεμις: Επαγγελματικά Πορτρέτα Επιτυχημένων Γυναικών» (Κ. Βενιοπούλου & Κ. Ζαννή-Τελιοπούλου, 1998)** περιλαμβάνει συνεντεύξεις 24 γυναικών που σταδιοδρομούν με επιτυχία σε επαγγέλματα παραδοσιακά «ανδρικά» (κάποια από τα επαγγέλματα που ασκούν οι γυναίκες αυτές είναι: επιπλοποιός, κορνιζοποιός, ορκωτή ελέγκτρια, τεχνικός μηχανών γραφείου, υδραυλικός, αργυροχόος, σύμβουλος επενδύσεων). Παρουσιάζονται τα προσόντα, η επαγγελματική τους πορεία, η σημερινή τους απασχόληση και τα μελλοντικά τους σχέδια. Επίσης, δίνονται πληροφορίες για τα επαγγέλματα αυτά και για τις δυνατότητες εκπαίδευσης/κατάρτισης και απασχόλησης στην Ελλάδα, στη Μ. Βρετανία και στη Γερμανία. Τέλος, αναπτύσσονται θέματα που σχετίζονται με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση στις χώρες που προαναφέρθηκαν.

Στον Οδηγό γίνεται αναφορά σε θέματα που αφορούν στη γυναικεία απασχόληση, καθώς και στις προσεγγίσεις ευρωπαϊκών πολιτικών και προγραμμάτων για την προώθηση ίσων ευκαιριών αγοριών και κοριτσιών. Τονίζεται ότι στον επαγγελματικό προσανατολισμό των γυναικών λειτουργούν ορισμένοι περιοριστικοί παράγοντες, τόσο εσωτερικοί (που επιβάλλουν οι ίδιες οι γυναίκες στον εαυτό τους) όσο και εξωτερικοί (που τους προβάλλουν οι «σημαντικοί άλλοι» του περιβάλλοντός τους), με αρνητικά για τις γυναίκες αποτελέσματα, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται η έλλειψη ισχυρών κινήτρων για επαγγελματική εξέλιξη και ο συχνός προσανατολισμός τους σε τυπικά «γυναικεία» επαγγέλματα.

Τα κύρια συμπεράσματα της έρευνας ως προς τη συμμετοχή των κοριτσιών/γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση καταγράφονται ως εξής:

- Τα κορίτσια προτιμούν τα Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια (η συμμετοχή τους σε αυτά είναι περίπου 38%), ενώ η συμμετοχή τους στις Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές είναι 14%. Αξιοσημείωτο κρίνεται ότι, ενώ ως το 1998 η συμμετοχή των νέων στην επαγγελματική κατάρτιση έχει αυξηθεί γενικά, η αναλογία αγοριών-κοριτσιών έχει παραμείνει η ίδια για όλα τα είδη της επαγγελματικής κατάρτισης.
- Στις σχολές Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ. η συμμετοχή των κοριτσιών είναι πολύ μικρή, ενώ είναι μεγαλύτερη και διαρκώς αυξανόμενη στη συνεχιζόμενη κατάρτιση του Ο.Α.Ε.Δ. (από 19,3% το 1984 σε 37% το 1989), όπου προσφέρονται προγράμματα σύντομης διάρκειας και περισσότερο προσαρμοσμένα στις επαγγελματικές προτιμήσεις τους.
- Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Πανελλήνιας Ένωσης Κέντρων Ελεύθερων Σπουδών, η πλειοψηφία των σπουδαστών τους είναι κορίτσια (περίπου 70%). Οι προτιμήσεις των νέων για την ιδιωτική επαγγελματική κατάρτιση εξηγείται από το είδος των προγραμμάτων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Ο ιδιωτικός τομέας προσφέρει κατάρτιση σε επαγγέλματα γραφείου και παραϊατρικά επαγγέλματα, επαγγέλματα που ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές προτιμήσεις των κοριτσιών αλλά αναπαράγουν τα επαγγελματικά στερεότυπα. Από την άλλη πλευρά, ο δημόσιος τομέας παρέχει κατάρτιση κυρίως σε τεχνικές ειδικότητες του βιομηχανικού τομέα.
- Η συνεχιζόμενη ίδια αναλογία μεταξύ αγοριών και κοριτσιών σε όλα τα είδη της επαγγελματικής κατάρτισης καταδεικνύει τη διατήρηση των επιλογών κατάρτισης και επομένως των επαγγελματικών επιλογών των δύο φύλων, που σημαίνει τη συντήρηση της νοοτροπίας για την ύπαρξη «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων και τελικά τη διατήρηση του οριζόντιου διαχωρισμού των επαγγελμάτων.

Τόσο το στοιχείο αυτό όσο και η σύντομη διάρκεια των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης (σε σχέση με αυτά της αρχικής) ως πιθανή αιτία προτίμησής της από τις γυναίκες συμφωνούν με τα αποτελέσματα της έρευνας της Καβουνίδη (η οποία είχε τονίσει τη σημασία για τις γυναίκες της -μελλοντικής- εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ως παράγοντα που καθόριζε τις επιλογές αυτές). Το γεγονός δε ότι η έρευνα της τελευταίας είχε διενεργηθεί 8 χρόνια πριν, το 1990, μας οδηγεί στη διαπίστωση ότι στο διάστημα αυτό δεν υπήρξε κάποια αλλαγή στα θέματα που σχολιάζονται.⁵⁹

Στο συλλογικό τόμο «**Κοινωνικές Ανισότητες - Κοινωνικός Αποκλεισμός**» του **Ιδρύματος Σ. Καράγιωργα (1998)** αναπτύσσονται θέματα που αφορούν στο χώρο της εργασίας, όπως ανεργία (και γυναικεία ανεργία), άνιση αμοιβή μεταξύ των φύλων, συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Γίνεται, επίσης, αναφορά στην επαγγελματική κατάρτιση για ιδιωτικούς υπαλλήλους για εκμάθηση νέων μεθόδων και τεχνικών και στην επαγγελματική κατάρτιση από τον Ο.Α.Ε.Δ. για ανειδίκευτους/-ες ανέργους/-ες ή για απασχολούμενους/-ες που επιθυμούν να βελτιώσουν το επίπεδο κατάρτισής τους για ανεύρεση καλύτερης απασχόλησης. Στον τομέα αυτό, οι γυναίκες υπερیشχύουν από τους άνδρες. Μαθητεύουν σε τάξεις για υπαλλήλους γραφείου, για χειρισμό υπολογιστών, διεκπεραιώσεις υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και κοπτικής-ραπτικής, υφαντικής, ζωγραφικής και αγιογραφίας.

Πρέπει ιδιαίτερα να σημειωθεί το γεγονός ότι οι καταρτιζόμενοι/-ες, τόσο από τον Ο.Α.Ε.Δ. όσο και από τα Κοινοτικά Προγράμματα, σπάνια βρίσκουν απασχόληση μετά το πέρας της κατάρτισης. Δημιουργούνται, επομένως, ψευδείς προσδοκίες στους/στις καταρτιζόμενους/-ες. Πλούσια είναι η εμπειρία προγραμμάτων κατάρτισης που προσφέρουν έμμεση επιδότηση ανεργίας στους/στις εκπαιδευόμενους/-ες παρά εργασιακές δεξιότητες, που ενισχύουν τη βραχυχρόνια κερδοφορία των επιχειρήσεων παρά συμβάλλουν στην αναδιοργάνωση και τη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων (ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση). Και στις περιπτώσεις αυτές θίγονται ιδιαίτερα οι γυναίκες, οι οποίες παρουσιάζουν διπλάσια ποσοστά ανεργίας από τους άνδρες.

Οι πολιτικές απασχόλησης (σχετική νομοθεσία, μέτρα εναρμόνισης οικογενειακής και εργασιακής ζωής, προγράμματα κατάρτισης) απέχουν κατά πολύ από το να επιφέρουν ουσιαστικά θετικά αποτελέσματα στη γυναικεία αλλά και στην ανδρική απασχόληση. Η σχετική νομοθεσία υπέρ των γυναικών συχνά δεν εφαρμόζεται, ιδιαίτερα στην παραοικονομία, ενώ οι καταρτιζόμενες δε βρίσκουν μετά το πέρας της κατάρτισης απασχόληση. Εξάλλου, τα προγράμματα κατάρτισης είναι περιορισμένης κλίμακας και σε καμιά περίπτωση δεν καλύπτουν τις υπάρχουσες ανάγκες.

Στο βιβλίο των **Λ. Μαράτου-Αθιπράντη & Α. Χατζηγιάννη (επιμ.) *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία (Ε.Κ.Κ.Ε., 1998)***, οι Δ. Μπαλούρδος και Μ. Χρυσάκης επεξεργάζονται ιδιαίτερα κρίσιμα ζητήματα στο κεφάλαιο «Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης: Στατιστικές Ενδείξεις, Αξιολόγηση και Προοπτικές». Σκοπός της σχετικής έρευνας είναι να αναδείξει σύντομα τις δυσλειτουργίες και αδυναμίες του συστήματος της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) και να προτείνει ένα σύστημα αξιολόγησης και επιχειρησιακής παρακολούθησης των προγραμμάτων της Σ.Ε.Κ.

Το 1995, στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (σύμφωνα με τον αριθμό εγκεκριμένων ατόμων) στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση το ποσοστό των ανδρών είναι 57,66% και των γυναικών 42,34%, ενώ στην κατάρτιση ανέργων το ποσοστό των ανδρών είναι 26,65% και των γυναικών 70,35%.

Όσον αφορά στην κατανομή κατά φύλο των εγκεκριμένων θέσεων κατάρτισης για το 1995, διαπιστώνεται ότι στα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται ελαφρώς σε σχέση με τη συμμετοχή τους στην απασχόληση (42,34% σε σχέση με το 37,5% αντίστοιχα). Αντίθετα, στα προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονται σε ανέργους/-ες στις εγκεκριμένες θέσεις κατάρτισης υπεραντιπροσωπεύονται σημαντικά οι γυναίκες σε σχέση με τη συμμετοχή τους στη συνολική ανεργία (70,35% σε σχέση με 57,8% αντίστοιχα). Διαπιστώνεται, δηλαδή, θετική δράση υπέρ των γυναικών, οι οποίες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο πρόβλημα ανεργίας σε σχέση με τους άνδρες. Όμως, τέτοιου είδους θετικές διακρίσεις δεν έχει αξιοποιηθεί εάν και σε ποιο βαθμό ωφέλησαν τις γυναίκες (όπως είχε επισημάνει και η Β. Γαλατά στη σχετική Μελέτη του Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.). Οι

⁵⁹ Το ίδιο μπορούμε να παρατηρήσουμε σχετικά με την απόφαση των γυναικών να επιλέξουν τον ιδιωτικό τομέα για την κατάρτισή τους (απόφαση που διαπιστώθηκε επίσης στην ίδια έρευνα της Καβουνίδη).

προσπάθειες αξιολόγησης που έχουν γίνει αφορούν μόνο στις ευρύτερες διαρθρωτικές αδυναμίες του συστήματος της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα.

Το σύστημα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης αναπτύχθηκε κυρίως λόγω της ένταξης του στα κοινοτικά προγράμματα χρηματοδότησης και όχι ως απάντηση στις απαιτήσεις της αγοράς. Το γεγονός αυτό έχει συντελέσει στη δημιουργία δυσλειτουργιών και αδυναμιών, κάποιες από τις οποίες είναι:

- Δε διέπεται από ενιαία πολιτική και δεν υπόκειται σε κανενός είδους συντονισμό των δραστηριοτήτων της. Ο αριθμός φορέων παροχής Σ.Ε.Κ. διαρκώς αυξάνεται, συχνά χωρίς κατάλληλους/-ες εκπαιδευτές/-τριες και υποδομή.
- Η συνεχιζόμενη κατάρτιση λειτουργεί παραπληρωματικά σε σχέση με την ανεπαρκή αρχική επαγγελματική κατάρτιση και επομένως δεν εκπληρώνει τον ειδικό της ρόλο.
- Οι φορείς παροχής συνεχιζόμενης κατάρτισης αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο σχεδιασμό των προγραμμάτων τους, προκειμένου αυτά να ανταποκρίνονται στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Στην κατάρτιση των ανέργων τα περισσότερα προγράμματα έχουν γενικό εκπαιδευτικό χαρακτήρα ή καλύπτουν ήδη υψηλά ειδικευμένα άτομα και δεν είναι στοχευμένα με βάση τις κενές θέσεις εργασίας, ενώ δεν προωθούνται συστηματικές τεχνικές αξιολόγησης των προγραμμάτων.
- Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση παρέχεται με καλό σχεδιασμό και συστηματικά μόνο από ένα μικρό αριθμό μεγάλων επιχειρήσεων. Οι περισσότερες δεν επενδύουν στη συνεχιζόμενη κατάρτιση και οι μικρές επιχειρήσεις δεν έχουν τη δυνατότητα να το κάνουν.

Στη μελέτη του **Ν. Σιγάθα, Ο Σχεδιασμός και η Δημιουργία του Δικτύου Γυναικών/NOW (Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., 1998)** παρουσιάζονται οι δράσεις για το σχεδιασμό και τη δημιουργία του Δικτύου Γυναικών/NOW. Γίνεται αρχικά περιγραφή της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας της χώρας μας και αναφέρονται: το πρόβλημα ανεργίας των γυναικών, τα χαμηλότερα ποσοστά εκπαίδευσής τους και οι χαμηλότερες αμοιβές τους σε σχέση με τους άνδρες. Τονίζεται ότι η υποστήριξη πολιτικών ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας αποτελούν άμεση προτεραιότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.). Η Γ.Σ.Ε.Ε. συμπληρωματικά προς τις βασικές διεκδικήσεις της για την ανάπτυξη και την απασχόληση υποστηρίζει το σχεδιασμό και την προώθηση ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, οι οποίες θα πρέπει να μεταφέρουν το κέντρο βάρους από τα γενικά μέτρα (επιδότηση επιχειρήσεων για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, κατάρτισης χωρίς αναφορά σε πραγματικές ανάγκες) στους/στις ίδιους/-ες τους/τις άνεργους/-ες και σε αυτούς/-ές που κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους, ενώ ιδιαίτερο βάρος πρέπει να δοθεί στους/στις μακράς διάρκειας άνεργους/-ες και στις ομάδες που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό. Το Πρόγραμμα «Γυναίκες και Συνδικάτα για τη Δημιουργία Τοπικών Δικτύων Προώθησης της Απασχόλησης και Αυτοαπασχόλησης» σχεδιάστηκε στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - Άξονας NOW στη βάση των παραπάνω κατευθυντήριων γραμμών και επιδιώκει την ανάπτυξη μηχανισμών που θα μεταφέρουν το κέντρο βάρους των παρεμβάσεών τους από τα γενικά μέτρα στις ίδιες τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν το πρόβλημα, είτε άνεργες είτε εργαζόμενες που απειλούνται από ανεργία.

Η μελέτη αναφέρει το μεθοδολογικό πλαίσιο σχεδιασμού του Δικτύου Γυναικών/NOW (προσδιορισμός βασικών χαρακτηριστικών, διαδικασία δημιουργίας, πιλοτική λειτουργία, διορθωτικές κινήσεις) και τα βασικά χαρακτηριστικά του: τα υποκείμενα του Δικτύου, τους στόχους τους, το πλέγμα σχέσεων που τα διέπει, τα μέσα του Δικτύου και τις υπηρεσίες του.

Στις υπηρεσίες του Δικτύου Γυναικών/NOW εντάσσονται: α. Υπηρεσίες πληροφόρησης με στόχο, μεταξύ άλλων, μέσα από τη δημιουργία μιας Τράπεζας Πληροφοριών, τη διακίνηση σημαντικού όγκου πληροφοριών που αφορούν σε: θέματα αγοράς εργασίας, νομοθετικά και εργασιακά θέματα, κοινοτικά προγράμματα, δυνατότητες αυτοαπασχόλησης, δραστηριότητες φορέων, αλλά και δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης. β. Υπηρεσίες ψυχολογικής στήριξης, γ. υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, δ. υπηρεσίες κατάρτισης, και ε. υπηρεσίες απασχόλησης.

Στον τομέα της κατάρτισης, στόχος ήταν να αναπτυχθούν υπηρεσίες που, κυρίως, αφορούν:

- Στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ειδικά για τις γυναίκες-χρήστριες του Δικτύου με βάση τις ιδιαιτερότητές τους αλλά και τις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας.
- Στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά

εργασίας, για ομάδες γυναικών με ιδιαίτερα κοινωνικά προβλήματα.

- Στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών και σχεδιασμού των προγραμμάτων κατάρτισης για γυναίκες.
- Στην ενίσχυση και διάδοση καινοτόμων πρακτικών στο πεδίο της κατάρτισης, οι οποίες σχετίζονται με την ψυχολογία και τη μεθοδολογία επιμόρφωσης ενηλίκων, τις διαδικασίες μάθησης, τις διαδικασίες σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης της κατάρτισης κ.ά.

Η εισήγηση της **Μ. Γκασούκα, «Φύλο και Δυναμική της Ομάδας» (Προπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Φύλου του Πανεπιστημίου Αιγαίου, 2005)** έχει ως κεντρικό στόχο την προώθηση των αρχών της ισότητας των φύλων στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης και τη δυνατότητα της εφαρμογής των αρχών αυτών από επιμορφωμένους/-ες - ευαισθητοποιημένους/-ες εκπαιδευτές/-τριες. Στην εισήγηση περιλαμβάνονται, εκτός του θεωρητικού πλαισίου, θέματα που θα μπορούσαν να αναπτυχθούν, καθώς και εκπαιδευτικές τεχνικές που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από τους/τις εκπαιδευτές/-τριες κατά τη διαδικασία κατάρτισης για την επίτευξη του στόχου.

Στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης διαπιστώνονται έμφυτες διακρίσεις: α) στην ύπαρξη μηχανισμών που διευκολύνουν την πρόσβαση των γυναικών (ιδιαίτερα της επαρχίας) στις πληροφορίες για τα προγράμματα, στη θέσπιση των απαραίτητων γι' αυτές κινήτρων, στην ενθάρρυνσή τους να υπερβούν εμπόδια και να ενταχθούν στα προγράμματα, β) στην κατά φύλο επιλογή του αντικειμένου κατάρτισης και γ) στον τρόπο αντιμετώπισης ανδρών και γυναικών από τους/τις εκπαιδευτές/-τριες. Τονίζεται πως πολύ λίγο λαμβάνονται υπόψη οι δυσκολίες συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τις οποίες αντιμετωπίζουν κυρίως οι γυναίκες, και μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα σχετική ασυνέπιά τους στην παρακολούθηση προγραμμάτων.

Η επαγγελματική κατάρτιση (όπως άλλωστε όλες οι βαθμίδες της εκπαίδευσης) αποτελεί πεδίο, στο πλαίσιο του οποίου είναι δυνατή η προώθηση της ισότητας των φύλων στο κοινωνικοοικονομικό και επαγγελματικό γίγνεσθαι. Έτσι, η εκπαίδευση των εκπαιδευτών/-τριών στην έμφυτη διάσταση της επαγγελματικής κατάρτισης αποτελεί προϋπόθεση επιτυχίας των προγραμμάτων της, καθώς συντελεί στον εκδημοκρατισμό της εκπαίδευσης και συνεισφέρει στις προσπάθειες για την άρση των έμφυτων διακρίσεων στην κοινωνία γενικά και στο χώρο της αγοράς εργασίας ειδικότερα.

Οι εκπαιδευτές/-τριες παίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας των φύλων τόσο με τις αντιλήψεις όσο και με τις στάσεις τους. Για να αντεπεξέλθουν με επιτυχία στο ρόλο αυτό πρέπει:

- Να είναι ευαισθητοποιημένοι/-ες σε θέματα φύλου και ισότητας ευκαιριών και να επισημαίνουν έμφυτες μορφές διακρίσεων.
- Να είναι ικανοί/-ές να αναπτύσσουν διάλογο για θέματα που αφορούν στο φύλο στη σύγχρονη πραγματικότητα.
- Να φροντίζουν, ώστε ο λόγος τους να αναδεικνύει και τα δύο γένη (για παράδειγμα να αναφέρουν: όλοι και όλες, καταρτιζόμενοι και καταρτιζόμενες). Να διαθέτουν γνώσεις για τις δομές και υπηρεσίες που ασχολούνται με την υποστήριξη των γυναικών.
- Να ενθαρρύνουν την ενεργητική συμμετοχή όλων των μελών της ομάδας, ιδιαίτερα των γυναικών εκείνων που, λόγω χαμηλής αυτοεκτίμησης και ατομίας, εκχωρούν το δικαίωμα λόγου στους άνδρες.
- Να έχουν την ικανότητα να διαχειρίζονται θέματα, όπως χαμηλή αυτοεκτίμηση ή ενοχή για παραμέληση οικογενειακών υποχρεώσεων, που βασίζονται στη βιωματική έμφυτη εμπειρία των γυναικών και μπορεί να υπονομεύσουν τη μαθησιακή διαδικασία.
- Να δίνουν έμφαση στη συμβουλευτική προσέγγιση της ομάδας για τη διαχείριση των έμφυτων προβλημάτων στο εσωτερικό της.

Στο συλλογικό τόμο του **ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Πολιτική Απασχόλησης - Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής (επ. Μ. Καραμεσίνη / Γ. Κουζής, 2005)**, η Α. Μουρίκη επεξεργάζεται το θέμα «Η Ισότητα των Φύλων στις Πολιτικές Απασχόλησης». Επισημαίνει τη σχέση κατάρτισης και αναβάθμισης των προσόντων του γυναικείου εργατικού δυναμικού με την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, αναφερόμενη στις κατευθύνσεις της Ε.Ε. για αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, στις οποίες προστέθηκε η διάσταση της «ποιότητας της εργασίας». Η διάσταση αυτή συμπεριλαμβάνει όχι μόνο την ισότιμη για όλους/-ες πρόσβαση στην αγορά εργασίας και την είσοδο και παραμονή στην απασχόληση ανεξαρτήτως οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων, αλλά επίσης την επαγγελματική εξέλιξη, η οποία συνδέεται με την κατάρτιση (και γενικότερα με τη δια βίου μάθηση) και την αναβάθμιση των προσόντων των γυναικών.

Η συγγραφέας επισημαίνει ως θετικά δύο δεδομένα: α) την ενισχυμένη συμμετοχή των άνεργων γυναικών στα προγράμματα απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. (60%) και β) τη συμμετοχή της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και των Υπεύθυνων Ισότητας στις Επιτροπές Παρακολούθησης των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων και των Διαχειριστικών Αρχών, με στόχο την παρακολούθηση των δράσεων για την ισότητα που εντάσσονται στα Μέτρα των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Γ΄ Κ.Π.Σ.

3. Η ερευνητική δράση του Κ.Ε.Θ.Ι.

Η δράση του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) στο πεδίο της έρευνας αποτελεί αυτοτελές αντικείμενο επεξεργασίας εξαιτίας της φύσης του φορέα ως του μοναδικού οργανισμού του ευρύτερου δημόσιου τομέα που επικεντρώνεται στη διεξαγωγή κοινωνικής έρευνας σε θέματα ισότητας των φύλων και την προώθηση των γυναικών σε όλους τους τομείς της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής, στο πλαίσιο της πολιτικής που καθορίζεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας. Σύμφωνα, μάλιστα, με το καταστατικό του, το Κ.Ε.Θ.Ι. έχει ως κύριο σκοπό την πραγματοποίηση επιστημονικών **μελετών** και **ερευνών** για θέματα ισότητας των φύλων. Στο πλαίσιο άσκησης της αρμοδιότητας αυτής εκπονήθηκαν -από το 1994 μέχρι και το 2008- πρωτότυπες έρευνες και μελέτες σε θέματα που άπτονται άμεσα ή έμμεσα της ισότητας των φύλων: πολιτικές εκπαίδευσης, απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού, της σωματεμπορίας, πορνείας και σεξουαλικής εκμετάλλευσης κ.λπ. Επίσης, έχουν συνταχθεί **εκθέσεις** και έχουν κατασκευασθεί μεθοδολογικά **εργαλεία** για θέματα ισότητας των φύλων, ιδιαίτερα σε πεδία που αφορούν στην αγορά εργασίας και στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού.

Κατά τη διάρκεια της περιόδου 2000-2008, το Κ.Ε.Θ.Ι. εκπόνησε τις ακόλουθες έρευνες-μελέτες που αφορούν άμεσα ή έμμεσα στα θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης γυναικών:

- «Αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τις γυναίκες στη συμμετοχή τους στην τοπική ανάπτυξη» (σε γυναίκες επιχειρηματίες και ελεύθερες επαγγελματίες).
- «Η γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα - Τα ευρήματα της πανελλήνιας έρευνας του Κ.Ε.Θ.Ι.».
- «Ο ρόλος των ανδρών στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής».
- «Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση».
- «Απασχολησιμότητα και προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα από την εκπαίδευση».
- «Βιβλιογραφική ανάλυση και καταγραφή αποτελεσμάτων αναφορικά με τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης για τις γυναίκες, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους και την προώθηση της Ισότητας των δυο Φύλων στην αγορά εργασίας».
- «Μελέτη ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην πολιτική για την απασχόληση».
- «Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000».
- «Ελληνική Έκθεση - Καλές πρακτικές για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας».
- «Φύλο και κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες».
- «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο».
- «Ανάλυση των τάσεων στην απασχόληση των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα στη Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο και Φινλανδία».
- «Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα».
- «Φύλο και εκπαίδευση».

α) «Αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τις γυναίκες στη συμμετοχή τους στην τοπική ανάπτυξη», Ελένη Θεοδωροπούλου, Πέτρος Κοσμάς, Ναυσικά Μοσχοβάκου, Άννα Μπαγινέτα, Κωνσταντία Μπάρδα, Ματίνα Παπαγιαννοπούλου, Ελένη Σακελλάρη, Αγάπη Σκαντζή (2008)

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε παράλληλα σε Ελλάδα, Γαλλία, Ισπανία και Ιταλία στο πλαίσιο του Έργου: «**Εστιάζοντας στην Ισότητα διαμέσου της Τοπικής Ανάπτυξης**» («**Localising Gender Equality through Development**»), το οποίο εντασσόταν στο 5ο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης σχετικά με την Κοινοτική Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών με Συντονιστή Φορέα το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. **Αντικείμενό** της υπήρξε η αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση σε τοπικό επίπεδο και πιο συγκεκριμένα

μένα αυτών που ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα και ελεύθερο επάγγελμα. **Βασική στόχευση** της έρευνας ήταν να αναδειχθούν θέματα που σχετίζονται με την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, την ενθάρρυνση άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος καθώς και την καταγραφή των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εργασία τους, με έμφαση στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Επιπρόσθετα, στόχο της έρευνας αποτέλεσε η εισήγηση προτάσεων για την ανάπτυξη ενός πλαισίου κοινωνικής πολιτικής σε τοπικό επίπεδο που θα διευκολύνει την ενεργοποίηση του τοπικού δυναμικού (ανθρώπινου και υλικού) και θα ενισχύει τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση και στις δομές λήψης οικονομικών και πολιτικών αποφάσεων.

Μεθοδολογία

Η έρευνα διεξήχθη σε δείγμα 123 γυναικών επιχειρηματιών ή ελεύθερων επαγγελματιών, οι οποίες προέρχονταν από δεκαέξι (16) νομούς της χώρας μας με δομημένο ερωτηματολόγιο είκοσι τεσσάρων (24) ερωτήσεων. Ως δειγματοληπτική μονάδα χρησιμοποιήθηκε η γυναικεία επιχείρηση και τα άτομα του δείγματος που επιλέχθηκαν τυχαία ήταν αποκλειστικά γυναίκες επιχειρηματίες/ελεύθερες επαγγελματίες, καθώς και «ιδιοκτήτριες» της επιχείρησης στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα παραγωγής.

Βασικά πορίσματα - Συμπεράσματα της έρευνας

Η πλειοψηφία των γυναικών που διαμένει στο νομό Αττικής (45,5%) κυμαίνεται από 26 έως 45 ετών (59,3%) και είναι έγγαμες (60,2%). Το 27,7% έχει απολυτήριο λυκείου γενικής ή τεχνικής κατεύθυνσης, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό έχει ολοκληρώσει πανεπιστημιακή εκπαίδευση (18,7%) και μεταπτυχιακές σπουδές (13,8%). Το 74,8% των γυναικών ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα, ενώ το 25,2% ασκεί ελεύθερο επάγγελμα και τα πεδία της οικονομικής τους δραστηριότητας επικεντρώνονται στον τριτογενή τομέα παραγωγής. Το 30,3% των ερωτώμενων υποστηρίζει ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις δυσχεραίνουν σε μικρό βαθμό την επαγγελματική τους εξέλιξη, σε αντίθεση με το 23% που θεωρεί ότι την επηρεάζουν πολύ αρνητικά, ενώ το 38% δεν είναι ικανοποιημένο από τις κρατικές παροχές για τον ίδιο σκοπό.

Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην έναρξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας/ελεύθερου επαγγέλματος είναι κυρίως η στήριξη του οικογενειακού περιβάλλοντος (56,9%), η ψυχολογική κατάσταση τους, δηλαδή ότι αισθάνονται έτοιμες να γίνουν επιχειρηματίες ή επαγγελματίες (48,8%) και **η προηγούμενη γνώση ή εμπειρία τους (42,3%)**, ενώ τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες/ελεύθερες επαγγελματίες είναι: ο υψηλός ανταγωνισμός (51,2%), η **δυσκολία εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (44,7%)**, καθώς και οι οικονομικές δυσκολίες (32,5%). Τέλος, **το 15,4% δηλώνει ότι αντιμετωπίζεται με δυσπιστία λόγω φύλου**.

Σημαντικά υποστηρικτικά μέτρα θεωρούνται από τις γυναίκες **οι επιδοτήσεις** ή η ευνοϊκή δανειοδότηση (45,6%), οι ευνοϊκές ρυθμίσεις και η παροχή κινήτρων από το κράτος σε τοπικό επίπεδο (22,9%), **η διαρκής ενημέρωση/πληροφόρηση** από τις τοπικές αρχές σχετικά με τις επιδοτήσεις, πρωτοβουλίες, προγράμματα κ.ά. (22,7%), και τέλος, η δημιουργία και **ανάπτυξη συμβουλευτικών δομών** για θέματα αυτο-απασχόλησης και επιχειρηματικής δραστηριότητας (20,6%). Αναφορικά με την επάρκεια σε συμβουλευτικές μονάδες για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των γυναικών, το 39,3% και το 31% τις αξιολογεί ως απόλυτα και πολύ επαρκείς αντίστοιχα, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 11,9% τις κρίνει ως ανεπαρκείς.

Ωστόσο, σε σχέση με τους άνδρες, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στο να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν μια επιχείρηση. Τα κύρια προβλήματα σχετίζονται τόσο με οικονομικά ζητήματα όσο και με τη **συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων**. Εντούτοις, υπάρχουν και άλλα ζητήματα που αποτελούν εμπόδια στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, όπως η επιλογή του τύπου και του τομέα της επιχείρησης, τα κενά στην πληροφόρηση, η έλλειψη γνωριμιών και πρόσβασης σε δίκτυα, τα έμφυλα στερεότυπα και διακρίσεις και η χαμηλή διαθεσιμότητα δομών φύλαξης παιδιών.

β) «Η γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα. Τα ευρήματα της πανελληνίας έρευνας του Κ.Ε.Θ.Ι.», Λ. Μαράτου-Αλιπράντη, Ε. Βόνδα, Α. Ιορδανίδου, Α. Καπετανόπουλος, Ι. Προφύρη, Α. Σκαντζή (2007)

Η έρευνα του Κ.Ε.Θ.Ι. «*Η Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα*» αποτελεί μια πρώτη προσέγγιση κατανόησης των ιδιομορφιών της γυναικείας μετανάστευσης στη χώρα μας (για πρώτη φορά σε πανελλήνια κλίμακα). **Αντικείμενο** της έρευνας αποτέλεσε η διερεύνηση των διαδικασιών άφιξης και εγκατάστασης των γυναικών μεταναστριών στη χώρα μας, καθώς και των συνθηκών απασχόλησης και διαβίωσής τους στο πλαίσιο της ελληνικής κοινωνίας. Η μελέτη επικεντρώθηκε, κυρίως, στο θέμα της

γυναικείας μετανάστευσης και ειδικότερα στη συμμετοχή των γυναικών μεταναστριών στον κοινωνικό και επαγγελματικό χώρο. **Στόχος** της έρευνας ήταν η προσέγγιση του φαινομένου της γυναικείας μετανάστευσης σε εθνικό επίπεδο, καθώς και η εξέταση των στάσεων και των αντιλήψεων των γυναικών μεταναστριών απέναντι στην ελληνική κοινωνία.

Μεθοδολογία

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος των δομημένων συνεντεύξεων με συμπλήρωση **ερωτηματολογίου**. Το μέγεθος του **δείγματος** ήταν 612 γυναίκες ηλικίας 16-77 ετών (με τυχαία δειγματοληψία) και ήταν αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού των γυναικών μεταναστριών, με βάση τα στοιχεία της Απογραφής της ΕΣΥΕ του 2001, στα οποία καταγράφονται αναλυτικά οι επικρατέστερες αριθμητικά **υπηκόοιτες**, σε πανελλήνια κλίμακα. Ο **τόπος διεξαγωγής** των συνεντεύξεων ήταν τα νοικοκυριά των μεταναστριών, καθώς και οι σύλλογοι και κοινότητες τους.

Βασικά πορίσματα - Συμπεράσματα της έρευνας

Αναφορικά με την εργασιακή κατάσταση των γυναικών παρατηρούμε ότι το 68,8% εργαζόταν την περίοδο που διεξήχθη η έρευνα. Από τις υπόλοιπες γυναίκες, το 11,2% δεν ήθελε ή δεν μπορούσε να εργαστεί και το 15,2% από τις γυναίκες ήταν άνεργες.

Στη χώρα μας, οι μετανάστριες απασχολούνται σε χαμηλά αμειβόμενες, ανειδίκευτες εργασίες, καλύπτοντας θέσεις που συνήθως οι ελληνίδες απορρίπτουν. Η πλειοψηφία των μεταναστριών εργάζεται ως οικιακό, βοηθητικό, παραϊατρικό προσωπικό, απασχολείται με τη φύλαξη παιδιών και ηλικιωμένων και αντικαθιστά την ελληνίδα νοικοκυρά σε όλες τις οικιακές εργασίες. Επίσης, οι περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες είναι ανασφάλιστες, έχουν χαμηλές αποδοχές, ενώ συχνά εργάζονται πέραν του κανονικού ωραρίου.

Διερευνώντας την *επίδραση της εκπαίδευσης* των γυναικών στο είδος απασχόλησης που ασκούν, παρατηρούμε ότι **το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης που παρουσιάζουν οι μετανάστριες δεν επιδρά στην εργασιακή κατάστασή τους**, καθώς οι περισσότερες ασκούν επαγγέλματα που λίγη ή ελάχιστη σχέση έχουν με τις δεξιότητές τους. Αντίθετα, η επιθυμία των γυναικών για επιχειρηματικότητα εξαρτάται άμεσα από την ηλικία τους. Όπως διαπιστώθηκε, οι μικρότερες σε ηλικία γυναίκες (18-39 χρόνων) σκοπεύουν να κάνουν τη δική τους επιχείρηση σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας (40+ χρόνων). Ωστόσο, η δημιουργία μιας μικρής επιχείρησης φαίνεται ότι αποτελεί για τις μετανάστριες όχι μόνο έναν τρόπο να αποφύγουν τις διακρίσεις και τις διάφορες εργασιακές επιπλοκές, αλλά και μια δίοδο διευκόλυνσης της κοινωνικής τους ένταξης στη χώρα υποδοχής. **Αξίζει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι το σύνολο σχεδόν των μεταναστριών (91,9%) απάντησε ότι δεν έχει παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα/σεμινάριο επαγγελματικής κατάρτισης ή επιμόρφωσης στην Ελλάδα.** Επίσης, ενδεικτικό είναι ότι από τις απαντήσεις των γυναικών προέκυψε ότι **ο λιγότερο δημοφιλής τρόπος εξεύρεσης εργασίας (2,6%) είναι μέσα από Δομές Υποστήριξης της Απασχόλησης (Ο.Α.Ε.Δ., Συμβουλευτικά Κέντρα).**

γ) «Ο ρόλος των ανδρών στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής», Αλεξάνδρα Κορωνάου, Χάρης Πρεπούδης, Ιωάννα Σιώτου, Άννα Τικταπανίδου (2006)

Αντικείμενο της έρευνας υπήρξε η διερεύνηση των ποικίλων παραγόντων που προσδιορίζουν τον πατρικό ρόλο στη σύγχρονη ελληνική οικογένεια, τη συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές υποχρεώσεις και τη δέσμευσή τους στη φροντίδα και στην ανατροφή των παιδιών. Η έρευνα είχε ως **στόχο** να αναδείξει τις κύριες τάσεις που διαμορφώνονται στις σχέσεις των ανδρών με την οικογένεια και το παιδί στη σημερινή εποχή. Ειδικότερα, διερευνήθηκαν οι αντιλήψεις των ελλήνων πατέρων για τον πατρικό ρόλο, αλλά και οι συγκεκριμένες πρακτικές/δραστηριότητες που ασκούν στο εσωτερικό της οικογένειας σε σχέση με τη φροντίδα των παιδιών, τις οικογενειακές ευθύνες και τις οικιακές εργασίες.

Επίσης, εξετάστηκαν οι παράγοντες που εμποδίζουν τους πατέρες να αφιερώσουν χρόνο στα παιδιά και την οικογένεια, καθώς και η χρήση του ελεύθερου χρόνου. Απώτερος στόχος ήταν η διεξαγωγή συμπερασμάτων χρήσιμων στην εκστρατεία ευαισθητοποίησης-ενημέρωσης των Ελλήνων ανδρών στο πλαίσιο του Προγράμματος «Ισότιμοι Σύντροφοι: επανεξέταση του ρόλου των ανδρών στην εργασία και την ιδιωτική ζωή»,⁶⁰ την υλοποίηση του οποίου είχε αναλάβει το Κ.Ε.Θ.Ι. Τα δεδο-

⁶⁰ Το Πρόγραμμα «Ισότιμοι σύντροφοι: Επανεξέταση του ρόλου των ανδρών στην εργασία και την ιδιωτική ζωή» υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του 5ου Μεσοπρόθεσμου Κοινοτικού Πλαισίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας.

μένα αποτέλεσαν, επιπλέον, τη βάση συγκριτικής μελέτης μεταξύ των εταίρων του Προγράμματος (Ελλάδα, Πορτογαλία, Πολωνία).

Πορίσματα - Συμπεράσματα

Μια βασική διαπίστωση που προέκυψε από τη συγκεκριμένη έρευνα είναι ότι **η παραδοσιακή έννοια της πατρότητας τείνει να αντικατασταθεί από μια τυπολογία που αντικατοπτρίζει περισσότερους τύπους πατρότητας**. Αυτή η τάση είναι στενά συνδεδεμένη με τη δυναμική **παρουσία των γυναικών στην επαγγελματική ζωή** και τις αλλαγές που έχουν επέλθει στις μορφές και τις δομές της οικογενειακής ζωής στις δυτικές ευρωπαϊκές κοινωνίες.

Επίσης, κατεγράφησαν τάσεις που δείχνουν ότι **υπάρχουν προοδευτικές εξελίξεις σε ορισμένες στάσεις των ανδρών απέναντι στη φροντίδα και την ανατροφή των παιδιών**. Αυτή η εξέλιξη δεν αναιρεί, ωστόσο, τη διατήρηση αρκετών παραδοσιακών προτύπων σε άλλες εκφάνσεις της καθημερινής οικογενειακής ζωής. Η γενικότερη τάση και στην παρούσα έρευνα επιβεβαιώνει το γεγονός που διαπιστώνεται και σε άλλες χώρες, αλλά σε μικρότερα ποσοστά. Οι μόνες οικιακές εργασίες στις οποίες αφιερώνουν χρόνο οι έλληνες άνδρες είναι οι λεγόμενες «εξωτερικές» (ψώνια, πληρωμή λογαριασμών), ενώ η συμμετοχή στις εντός σπιτιού οικιακές εργασίες αφορά σε μια μειοψηφία.

δ) «Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση», Ματίνα Παπαγιαννοπούλου, Ρούλα Παπαρούνη (2005)

Αντικείμενο και στόχος της έρευνας ήταν η ανάλυση των πολιτικών που έχουν αναπτυχθεί σε ευρωπαϊκό και ιδιαίτερα σε εθνικό επίπεδο για τα θέματα απασχόλησης των γυναικών: από τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς και την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Ειδική αναφορά γίνεται στις εθνικές πολιτικές για την **ισότητα των φύλων στην απασχόληση** δίνοντας έμφαση **στον εθνικό μηχανισμό για την ισότητα των φύλων** (όργανα και άξονες δράσης, πολιτικές και προγράμματα) καθώς και στο ρόλο του Γ' Κ.Π.Σ. στη διαμόρφωση πολιτικής για τα εν λόγω ζητήματα.

Βασικά συμπεράσματα και προτάσεις της έρευνας

Οι δυνατότητες συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένουν ακόμη σε μεγάλο βαθμό αναξιοποίητες. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 2002, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξήθηκε ελαφρά από 55% σε 55,6%, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα να μειωθεί η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Οι μεγαλύτερες διαφορές (πάνω από 20% ως προς την απασχόληση και 5% ως προς την ανεργία) παρατηρούνται στην Ισπανία, στην Ελλάδα και στην Ιταλία.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα μέτρα που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας εστιάζουν κατά κύριο λόγο στην **προνομιακή συμμετοχή των γυναικών σε διάφορα προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας**. Μέσω του επιχειρησιακού προγράμματος **«Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006**, υλοποιήθηκαν από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας μια σειρά από δράσεις που προωθούσαν τη γυναικεία απασχόληση και επιχειρηματικότητα. Ειδικότερα, 14.189 γυναίκες συμμετείχαν σε προγράμματα νέων θέσεων εργασίας για γυναίκες 18-65 ετών, ενώ παράλληλα υλοποιήθηκαν μέσω του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. 200 προγράμματα υποστήριξης αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης γυναικών, όπου επιμορφώθηκαν 1.107 εκπαιδευτικοί.

Επίσης, 2.031 γυναίκες καταρτίστηκαν σε δεξιότητες πληροφορικής μέσω ειδικού προγράμματος απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε ειδικότητες πληροφορικής, το οποίο υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας». Όσον αφορά στα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. (κατάρτιση, εργασιακή εμπειρία, επιδότηση της απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης), οι γυναίκες φαίνεται να συμμετέχουν σε υψηλότερα ποσοστά και με ευνοϊκότερους όρους από τους άνδρες με στόχο την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Αναφορικά με τις εξελίξεις της πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα, σύμφωνα με την εν λόγω έρευνα, παρατηρείται ότι η αύξηση της συμμετοχής και της απασχόλησης -ιδίως των γυναικών και των νέων- η μείωση του υψηλού επιπέδου της ανεργίας και η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης συνιστούν βασικούς στόχους της ελληνικής κυβέρνησης. Τέθηκε συγκεκριμένα ο στόχος για αύξηση του ποσοστού απασχόλησης κατά 1,5 % ετησίως, ώστε το συνολικό ποσοστό απασχόλησης να φθάσει στο 62% μέχρι το 2008.

Επιπρόσθετα, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης έθεσε ως κύρια προτεραιότητα τη βελτίωση των ίσων ευκαιριών, της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, καθώς και τη **συμμετοχή των ενηλίκων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση**, ενώ, όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα και την επάρκεια των προ-

γραμμάτων ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, τονίζεται πως θα πρέπει να ενισχυθεί, ιδίως με μια μείζονα μεταρρύθμιση των μέτρων και των προγραμμάτων των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (Ο.Α.Ε.Δ.), σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Είναι βέβαια εμφανής η πρόοδος ως προς την ισότητα των φύλων, αλλά συνεχίζουν να υφίστανται μεγάλες διαφορές όσον αφορά στην απασχόληση και στην ανεργία.

Γενικότερα, τα κράτη-μέλη αναφέρονται κυρίως στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών και θέτουν εθνικούς στόχους για την απασχόλησή τους, χωρίς όμως να είναι πάντοτε σαφής η σύνδεση μεταξύ της θέσπισης ενός στόχου και της ανάπτυξης ενός προγράμματος πολιτικής. **Η πολιτική συνδυασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή θεωρείται κατά κανόνα ως ο μόνος τρόπος αύξησης του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και μείωσης των διαφορών.** Η Πορτογαλία, η Ελλάδα και η Γαλλία έχουν θέσει εθνικούς στόχους για τη μείωση των διαφορών ως προς την ανεργία ή του ποσοστού ανεργίας των γυναικών. Μεγαλύτερη σημασία φαίνεται να αποδίδεται στο ζήτημα των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων, πρόβλημα που επιδιώκεται να επιλυθεί και μέσω ενός πιο ενεργού ρόλου των κοινωνικών εταίρων (Βέλγιο, Ιρλανδία, Σουηδία, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ισπανία).

ε) «Απασχολησιμότητα και προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα από την εκπαίδευση», Κωνσταντίνος Αρβανίτης, Άννα Γιαπιτζάκη (2005)

Η έρευνα εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος ODISSEIA (Operational Development Integrated Strategic Scheme of Employment in Attica) και **στόχος** της ήταν να αναδείξει τη σχέση που υπάρχει μεταξύ της συμμετοχής των γυναικών στην εκπαίδευση και της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, επιδιώχθηκε να αναδειχθούν οι πτυχές του θεωρητικού προβληματισμού γύρω από την πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση, καθώς και τη συμμετοχή τους σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, παραθέτοντας ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία και να αποτυπωθεί η υπάρχουσα κατάσταση της θέσης των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης. Γίνεται, επίσης, αναφορά στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και στις εθνικές πολιτικές γύρω από τη γυναικεία απασχόληση, και στις δράσεις που δρομολογήθηκαν για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων καταγράφοντας τη διαθεσιμότητα του εκπαιδευτικού εξοπλισμού και ό,τι αφορά σε νέες τεχνολογίες.

Βασικά πορίσματα

Το 1969-70, οι γυναίκες αποτελούσαν το 31,43% του συνολικού φοιτητικού πληθυσμού στα Α.Ε.Ι. Το 1997-98, τα στοιχεία για τα Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. στην Ελλάδα δείχνουν ότι το 44,3% επί του συνόλου των σπουδαστών και φοιτητών είναι άνδρες και το 55,7% είναι γυναίκες. Το 2001 το 35,9% των κατόχων μεταπτυχιακών τίτλων και διδακτορικών ήταν γυναίκες. Οι γυναίκες κατέχουν επίσης και ποσοστό 47,7% επί του συνόλου των πτυχιούχων Πανεπιστημίου. Συνολικά, μπορούμε να πούμε ότι η πρόσβαση των γυναικών στο εκπαιδευτικό σύστημα είναι αναμφισβήτητη σε πολύ υψηλότερο επίπεδο σε σχέση με το παρελθόν.

Επίσης, μέσα από την επισκόπηση των στατιστικών της εκπαίδευσης, εντοπίζεται διαφοροποίηση σε σχέση με το φύλο ως προς την επιλογή κατεύθυνσης σπουδών. Μόλις το 22% των αγοριών εκδηλώνουν επιθυμία για σχολές θεωρητικές κατεύθυνσης, σε αντίθεση με το 78% των κοριτσιών. Αντίθετα, στην τεχνολογική κατεύθυνση το ποσοστό των αγοριών ανέρχεται στο 65% και των κοριτσιών στο 35%.

Η μελέτη εστιάζει, επίσης, και σε μια άλλη μορφή εκπαίδευσης, την **επαγγελματική εκπαίδευση**, εννοώντας κάθε σχήμα εκπαίδευσης που προετοιμάζει για την απόκτηση προσόντων σχετικών με ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, μια συγκεκριμένη τέχνη ή απασχόληση, ή που παρέχει την απαραίτητη **κατάρτιση και τις απαραίτητες δεξιότητες** για ένα τέτοιο επάγγελμα, μια τέτοια τέχνη ή απασχόληση. Η παρατηρούμενη ανισότητα στις προαναφερθείσες βαθμίδες εκπαίδευσης φαίνεται εντονότερα στην επαγγελματική εκπαίδευση, η οποία και έχει στενότερη σχέση με την αγορά εργασίας. Σε γενικές γραμμές, οι διακρίσεις που υπάρχουν στην επαγγελματική εκπαίδευση ως προς την επιλογή σπουδών είναι περίπου οι ίδιες με αυτές που παρατηρούνται και στη θεωρητική εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα, στα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια, κατά το σχολικό έτος 2002, τα κορίτσια αποτελούσαν το 42% και τα αγόρια το 58% επί του συνόλου των σπουδαστών/-τριών.

Συμπεράσματα - Προτάσεις

Μία από τις σημαντικότερες παρατηρήσεις της έρευνας αυτής είναι ότι **παρά την αύξηση του ποσοστού πρόσβασης των γυναικών στις διάφορες βαθμίδες της εκπαίδευσης, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν παρουσιάζει αντίστοιχη θετική αλλαγή και βελτίωση.** Το χάσμα μεταξύ της εκπαί-

δευσης και της απασχόλησης εξακολουθεί να υφίσταται. Εξάλλου, η κατανομή του πληθυσμού στα Α.Ε.Ι. και τα Τ.Ε.Ι. μας δείχνει ότι συνήθως ακολουθείται μια κατεύθυνση σπουδών «αναμενόμενη» για το γυναικείο φύλο. Με βάση τα δεδομένα αυτά, συμπεραίνεται ότι οι θετικές εξελίξεις στο χώρο της εκπαίδευσης είναι ποσοτικές και όχι ποιοτικές. Οι γυναίκες εξακολουθούν να εργάζονται επί το πλείστον σε «παραδοσιακές» θέσεις εργασίας (σε σχέση με το φύλο).

Ένα άλλο σημείο ιδιαίτερης σημασίας που τονίζουν οι συγγραφείς είναι οι νέες μορφές απασχόλησης, όπως η **τηλεργασία η οποία παρέχει τη δυνατότητα να συνδυαστεί η επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή**, πράγμα ιδιαίτερα σημαντικό για τις γυναίκες. Θεωρείται ότι η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα θα βοηθήσει πολύ στον τομέα της απασχόλησης και, για το λόγο αυτό, θα έπρεπε να δημιουργηθούν τα κίνητρα και οι συνθήκες που θα ευνοήσουν την ανάπτυξη τέτοιων μορφών απασχόλησης.

στ) «Βιβλιογραφική ανάλυση και καταγραφή αποτελεσμάτων αναφορικά με τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης για τις γυναίκες, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους και την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στην αγορά εργασίας», Αντιγόνη Μερτίκα, Εύα Ξυδοπούλου, Χρυσοβαλάντης Παπαθανασίου (2005)

Η έρευνα εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος ODISSEIA (Operational Development Integrated Strategic Scheme of Employment in Attica), επιδιώκοντας: α) την παρουσίαση της κατάστασης που επικρατεί στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες, β) την ανάδειξη των στάσεων και των αντιλήψεων των γυναικών για θέματα, όπως είναι οι νέες ευκαιρίες απασχόλησης, η ισότητα των δύο φύλων στο χώρο εργασίας, η συσχέτιση επιμόρφωσης και κατάρτισης με την επαγγελματική τους κατάσταση κ.λπ., και γ) το βαθμό εξοικείωσης αλλά και την πρόθεση των γυναικών να χρησιμοποιήσουν τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης (για παράδειγμα την τηλεργασία, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας κ.λπ.).

Πληθυσμό της έρευνας αποτέλεσαν ενήλικες άνεργες και εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες είτε είχαν ζητήσει τις υπηρεσίες των ανά τη χώρα δομών του ΔΙΚΤΥΟΥ ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ είτε εργάζονταν στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.). Το μέγεθος του δείγματος ήταν 181 γυναίκες, ενώ για τη συλλογή των στοιχείων χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος των δομημένων συνεντεύξεων με συμπλήρωση ερωτηματολογίου.

Αποτελέσματα - Προτάσεις

Οι ερωτώμενες ανέφεραν ότι οι **κυριότεροι λόγοι αποκλεισμού τους από τους χώρους εργασίας** ήταν ο περιορισμένος διαθέσιμος αριθμός θέσεων (63,3%) και η συνεπαγόμενη έλλειψη προϋπηρεσίας (32,7%). Ο **βασικός τρόπος αναζήτησης εργασίας** είναι μέσω **ειδικών κρατικών υπηρεσιών**, όπως ο Ο.Α.Ε.Δ. (72,5%), ενώ σημαντικό ρόλο φαίνεται να παίζουν και οι διαπροσωπικές γνωριμίες.

Σχετικά με τα **προγράμματα κατάρτισης**, η **πλειοψηφία των γυναικών έχει παρακολουθήσει κατά το παρελθόν κάποιο επιδοτούμενο πρόγραμμα (66,9%)**, το οποίο **εκτιμά ότι τη βοήθησε σημαντικά στην επαγγελματική της πορεία (36,2%)**.

Όσον αφορά στην **πληροφόρηση που έχουν οι γυναίκες για τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης**, η επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων δείχνει ότι σε γενικές γραμμές η ενημέρωση του δείγματος σχετικά με το υπό εξέταση ζήτημα είναι κατά το μάλλον ή ήττον ελλιπής, ενώ αρκετές φορές φαίνεται να μην υπάρχει καμιά πληροφόρηση. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους δεν έχουν καμιά απολύτως πληροφόρηση για τα **ευέλικτα ωράρια εργασίας (26,4%)** ή έχουν ενημερωθεί για αυτά σε μέτριο βαθμό (19,5%), ενώ **για την τηλεργασία, οι περισσότερες γυναίκες (47,1%) δεν έχουν καμιά απολύτως πληροφόρηση ή έχουν ενημερωθεί ελάχιστα (12,8%)**.

Η ενημέρωση του δείγματος ως προς τις **νέες τεχνολογίες** βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα: όσες γυναίκες απάντησαν σε αυτή την ερώτηση αναφέρουν πως δεν είναι **καθόλου ενημερωμένες** για αυτές σε ποσοστό **33,5%**, ενώ το 17,6% δηλώνει πως είναι πληροφορημένο σε μέτριο βαθμό.

Σε αντίθεση με το θέμα των νέων ευκαιριών, **τα προγράμματα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας φαίνεται να τυγχάνουν μεγαλύτερης ανταπόκρισης** από τις γυναίκες. Έτσι, παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των γυναικών (63,2%) έχει συνολικά επαρκή πληροφόρηση για τα συγκεκριμένα προγράμματα. Παρόμοια είναι η κατάσταση που καταδεικνύεται αναφορικά με τις επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης: το 69,6% του δείγματος είναι σε γενικές γραμμές καλά ενημερωμένο για το υπό εξέταση ζήτημα.

ζ) «Μελέτη ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην πολιτική για την απασχόληση», Κατερίνα Τζουνή, Ελίνα Τσοκανά, Αικατερίνη Βαδή-Μπαντή, Ολυμπία Γιαννούτσου, Ολυμπία Στάμου (2005)

Η μελέτη εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος ODISSEIA (Operational Development Integrated Strategic Scheme of Employment in Attica) και **αντικείμενό** της αποτέλεσε η ανάλυση διεθνών, ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών που τέθηκαν σε δράση προς την κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας. **Σκοπός** της έρευνας ήταν η ανάλυση του gender mainstreaming (ενσωμάτωση της πολιτικής της ισότητας των δυο φύλων σε όλους τους τομείς πολιτικής δράσης) στην ελληνική και διεθνή πραγματικότητα.

Βασικές διαπιστώσεις

Ως προς το πεδίο της καταπολέμησης του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, η χώρα μας αξιολογείται αρνητικά σε επίπεδο Ε.Ε., ενώ εμφανίζονται σημαντικά προβλήματα εφαρμογής της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις στην πράξη.

η) «Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα», Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Σ. Ζιώγου-Καραστεργίου, Λ. Φρόση (επιμ.) (2003)

Η μελέτη εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης 2000-2006 (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ). **Αντικείμενό** της ήταν η παρουσίαση της κατάστασης που επικρατεί στην ελληνική εκπαίδευση⁶¹ όσον αφορά στις διακρίσεις με βάση το φύλο, καθώς και στις σχέσεις των δύο φύλων. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζει το διεθνή θεωρητικό προβληματισμό αναφορικά με το ρόλο της εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή των παραδοσιακών σχέσεων των φύλων, καταγράφει τα ερευνητικά ευρήματα για την σχέση των κύριων παραγόντων της εκπαιδευτικής διαδικασίας (εκπαιδευτικών, μαθητών/-τριών, εκπαιδευτικού προγράμματος κ.λπ.) με τον παράγοντα φύλο και παράλληλα αναλύει τις αιτίες και το είδος των προβλημάτων που διαιωνίζουν τη διάκριση των φύλων στην ελληνική εκπαίδευση. Επιπρόσθετα, με τη μελέτη αυτή προβάλλονται καλές πρακτικές και γίνονται προτάσεις παρέμβασης.

Οι προτάσεις που γίνονται στο πλαίσιο της μελέτης αφορούν στις διαδικασίες παρέμβασης και στις πολιτικές εκείνες που μπορούν να προωθήσουν την ιδεολογία της ισότητας στο ελληνικό σχολείο. Πιο συγκεκριμένα, οι συγγραφείς προτείνουν προγράμματα επιμόρφωσης/ευαισθητοποίησης των εκπαιδευτικών, αλλά και παρεμβατικές δραστηριότητες στα σχολεία, παρουσιάζοντας λεπτομερώς ένα πλαίσιο και ένα χρονοδιάγραμμα για τις φάσεις εφαρμογής του σχετικού προγράμματος.

θ) «Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000», Αθανασιάδου Χριστίνα, Πετροπούλου Στεφανία, Μιμίκου Γεωργία (Κ.Ε.Θ.Ι., 2001)

Πρόκειται για μια δευτερογενή έρευνα καταγραφής και παρουσίασης των έργων⁶² που δημοσιεύθηκαν από το 1980 μέχρι το 2000 σε σχέση με τις συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης (σύνολο της γυναικείας εργασίας, αμειβόμενη και μη αμειβόμενη, μέσα και έξω από το σπίτι). Συγκεκριμένα, η μελέτη ανέλυσε 120 δημοσιεύματα από τους κλάδους της κοινωνιολογίας, της οικονομίας και της νομικής επιστήμης, τα οποία παρουσιάστηκαν με βάση τις παρακάτω θεματικές ενότητες:

- Γυναικεία απασχόληση και οικονομία.
- Γυναικεία απασχόληση και νέες τεχνολογίες.
- Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια.
- Γυναικεία απασχόληση και το δίκαιο της ισότητας.

Πορίσματα της μελέτης

α) Γυναικεία απασχόληση και οικονομία

Αρχικά διαπιστώνεται ότι **το μορφωτικό επίπεδο συνδέεται θετικά με την επαγγελματική ενεργοποίηση της γυναίκας** και παίζει σημαντικό ρόλο στην επιλογή του επαγγέλματος και την πρόσβαση σε επαγγελματικούς χώρους. Παρ' όλα αυτά, η θεαματική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση δεν αντικατοπτρίζει την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαίδευση και στην πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, καθώς διαπιστώνεται ότι οι εκπαιδευτικές επιλογές των γυναικών είναι «κοινωνικά υπαγορευσίμες» από τις εδραιωμένες αντιλήψεις για τους διαφορετικούς

⁶¹ Η μελέτη περιέχει στοιχεία και ερευνητικά δεδομένα για όλους τους τύπους σχολείων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, τόσο για τους/τις εκπαιδευτικούς όσο και τους/τις μαθητές/-τριες.

⁶² Η αναζήτηση περιορίστηκε σε επιστημονικά δημοσιεύματα που έχουν δημοσιευθεί στα ελληνικά, χωρίς να εξαντλεί το σύνολο της σχετικής με τη γυναικεία εργασία βιβλιογραφίας. Ωστόσο αποτελεί μια σημαντική καταγραφή και πρώτη ανάλυση των έργων στις θεματικές που παρουσιάζει.

επαγγελματικούς ρόλους ανδρών και γυναικών - διαφορά, η οποία δηλώνει και ιεραρχική διαβάθμιση, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να υπερεκπροσωπούνται σε ορισμένους κλάδους σπουδών και να υποεκπροσωπούνται σε άλλους. Η άνιση αυτή κατανομή έχει σημαντικές επιπτώσεις στις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών και στη μετέπειτα σταδιοδρομία τους.

Επίσης, οι αμοιβές τους υστερούν συγκριτικά με αυτές των ανδρών, γεγονός που οφείλεται σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (human capital theory) στο ότι **οι γυναίκες υστερούν σε παραγωγικότητα, διότι έχουν μικρότερη επαγγελματική εμπειρία και χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης**. Από την άλλη, σύμφωνα με τη θεωρία της υπερσυγκέντρωσης, επειδή ακριβώς οι γυναίκες συνωστίζονται σε ορισμένα επαγγέλματα, η προσφορά εργασίας είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση και αυτό οδηγεί σε χαμηλότερους μισθούς.⁶³ Όμως, σχετική ποσοτική έρευνα, η οποία πραγματοποιήθηκε το 1998 στον Ο.Τ.Ε., έδειξε ότι οι άνδρες αμείβονται καλύτερα από τις γυναίκες παρ' ότι έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά παραγωγικότητας, ενώ, ακόμη και όταν υστερούν σε προσόντα σε σχέση με τις γυναίκες, παίρνουν τους ίδιους μισθούς.⁶⁴

β) *Γυναικεία απασχόληση και νέες τεχνολογίες*

Η εισαγωγή της τεχνολογίας επέφερε ραγδαίες εξελίξεις στο χώρο της παραγωγής, δημιουργώντας νέες ευέλικτες μορφές εργασίας. Οι συνέπειες υπήρξαν αρνητικές πρωτίστως για τις εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες προσπαθώντας να συμφιλιώσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις αποτέλεσαν **μια ομάδα εργαζομένων «δεύτερης ταχύτητας»**. Οι γυναίκες αυτές εργάζονται χωρίς κοινωνική ασφάλιση, αναλαμβάνουν το κόστος της αγοράς και της συντήρησης του εξοπλισμού τους, δεν έχουν προοπτικές εξέλιξης, αμείβονται υποτυπωδώς και απομονώνονται από τους/τις υπόλοιπους/-ες συναδέλφους. Επιπλέον, η εισαγωγή της πληροφορικής ωφέλησε κυρίως τους άνδρες, καθώς η σχέση των ανδρών με την τεχνολογία είναι μια κοινωνική σχέση, η οποία καλλιεργήθηκε και καλλιεργείται για να αναπαράγει τον καταμερισμό της εργασίας ανάμεσα στα φύλα.

γ) *Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια*

Στην Ελλάδα, σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όσες γυναίκες διακόπτουν την εργασία τους εξαιτίας του γάμου ή της απόκτησης παιδιών συνήθως δεν επανεντάσσονται ποτέ στο εργατικό δυναμικό.⁶⁵ Πιθανές ερμηνείες του παραπάνω φαινομένου αφορούν στην **ανελαστικότητα της αγοράς εργασίας στη χώρα μας, στην έλλειψη κρατικών φορέων φύλαξης παιδιών και στην απουσία προγραμμάτων συνεχόμενης κατάρτισης και εξειδίκευσης** για άνεργες γυναίκες μακράς διάρκειας.

δ) *Γυναικεία απασχόληση και δίκαιο*

Παρ' όλο που οι γυναίκες στη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 απέκτησαν για πρώτη φορά το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης με τους άνδρες στην απασχόληση, στις συνθήκες εργασίας, στην επαγγελματική εξέλιξη, στις αμοιβές, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην κατάρτιση και στην κοινωνική ασφάλιση και επιπλέον κατέκτησαν το δικαίωμα για άδεια μητρότητας, επίδομα γάμου, μητρότητας, κ.λπ., **στην πραγματικότητα η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, στις αμοιβές ή στην κατάρτιση δεν έχει καθιερωθεί στην πράξη**. Και αυτό ισχύει γιατί τέθηκε μόνον ως ζήτημα εργατικής νομοθεσίας, ενώ το όλο φαινόμενο είναι συνυφασμένο με τη θέση της γυναίκας στην κοινωνική ζωή.

Γενικά συμπεράσματα μελέτης

Η συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δε συνοδεύτηκε από την ισότιμη μεταχείρισή τους στο χώρο της παραγωγικής εργασίας. Επιπλέον, η συμμετοχή των γυναικών στην παραοικονομία, αν και δύσκολα μπορεί να μετρηθεί, φαίνεται ότι είναι σημαντική, αναπαράγοντας έτσι με νέους τρόπους την κατώτερη θέση της γυναίκας στην επίσημη αγορά εργασίας.⁶⁶ Είναι ακόμη γεγονός ότι οι βιολογικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες αναγνωρίζονται, καλλιεργούνται και επεκτείνονται από το ιδεολογικό σύστημα μιας κοινωνίας, δημιουργώντας έτσι τα στερεότυπα για το αρσενικό και το θηλυκό.

Την περίοδο 1980-2000 υπήρξε μια πληθώρα μελετών σχετικά με την υποδεέστερη θέση της

63 Βλ. Παυλίδου, Ε., Γυναίκα κι εργασία: οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, *Σύγχρονα θέματα*, 40, 1989, σσ. 39-45.

64 Βλ. Παυλίδου Ε., «Μορφές ανισότητας σε βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας», Εισήγηση στην Ημερίδα *Γυναίκες και απασχόληση*. Π.Ο.Ε.Π.Δ.Χ.Β.- Γραμματεία Γυναικών, Θεσσαλονίκη, 21 Οκτωβρίου 2000.

65 Βλ. Συμεωνίδου Χ., Η ασυμβατότητα της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών, *Δίπνη*, 7, 1994, σσ. 113-130.

66 Βλ. Ιδίως Θανοπούλου, Μ., Φρονίμου, Ε. & Τσιλιμιγκάκη, Β., *Αποφυλακισμένες γυναίκες: Το δικαίωμα στην επαγγελματική επανένταξη*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1997.

γυναίκας στην αμειβόμενη εργασία, οι οποίες στράφηκαν κυρίως σε δύο τομείς: στους παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την πρόσβαση της γυναίκας στην απασχόληση (στερεότυπες αντιλήψεις, οικογενειακές υποχρεώσεις, εκπαίδευση, ανεργία κ.λπ.) και στους παράγοντες που καθορίζουν την άνιση μεταχείριση των γυναικών στο χώρο της αγοράς εργασίας (διακρίσεις εργοδοτών, χαμηλές αμοιβές, δυσκολίες επαγγελματικής εξέλιξης κ.λπ.). Η ιδιαίτερη και κατώτερη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας αποδίδεται άλλοτε στον καπιταλιστικό τρόπο οικονομικής ανάπτυξης και άλλοτε στην πατριαρχική ιδεολογία ή στο συνδυασμό τους.⁶⁷ Πάντως, παρ' όλης τις διαφορές τους, οι περισσότερες θεωρητικές προσεγγίσεις υποστηρίζουν ότι οι παράγοντες που προκαλούν τις διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων γυναικών συνοψίζονται στις κοινωνικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων και στον καταμερισμό της εργασίας ανάμεσα στα φύλα.

ι) *«Ελληνική Έκθεση - Καλές πρακτικές για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας»*, Παναγιώτα Πετρόγλου (2001)

Η Ελληνική Έκθεση για τις «Καλές πρακτικές για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας» αποτελεί μία από τις δράσεις που υλοποιήθηκαν (υπό μορφή απαντήσεων σε ερωτηματολόγιο) στο πλαίσιο του 4ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Κοινωνικής Δράσης για την Ισότητα των φύλων (1996-2000). Το Πρόγραμμα υλοποιήθηκε από το Instituto de la Mujer της Ισπανίας με τη συμμετοχή εταιρών από οκτώ κράτη-μέλη.⁶⁸

κ) *«Φύλο και κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες»*, Ινστιτούτο Πολιτικής Κοινωνιολογίας Ε.Κ.Κ.Ε. - Δρ. Ι. Τσίγκανου, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής - Μ. Τζωρτζοπούλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο - Δρ. Χ. Ζαραφωνίτου, Κ. Ηλιού, Γ. Κοταλακίδης, Μ. Μαθαπέτσα, Β. Τσαγκαράκη, Μ. Χάτσιου (2001)

Η έρευνα αποτελεί *μελέτη βιβλιογραφικής επισκόπησης*, με **αντικείμενο** την απογραφή, κριτική αποτίμηση και ανάλυση των σχετικών δημοσιευμένων θεωρητικών μελετών και εμπειρικών διερευνήσεων. Ως βασικές «κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες-στόχοι» προσδιορίστηκαν ο πληθυσμός των γυναικών των ακόλουθων κοινωνικών κατηγοριών: α) των εξαρτημένων-απεξαρτημένων χρηστριών εξαρτησιογόνων ουσιών, β) των φυλακισμένων-αποφυλακισμένων, γ) των μεταναστριών, προσφύγων, αλλοδαπών και παλιννοστούσων, και δ) των γυναικών-αρχηγών μονογονεϊκών οικογενειών.

λη) *«Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο»*, Αναστασία Αβραμίου (2001)

Η έρευνα αποτελεί *μελέτη βιβλιογραφικής επισκόπησης* με **σκοπό** να διερευνήσει, σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία/αρθρογραφία για την Ελλάδα, **εάν η εφαρμογή και η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης οδηγεί στη μείωση των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας** και στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών και για τα δύο φύλα, εάν δημιουργεί νέες μορφές ανισότητας με βάση τη μεταβλητή φύλο ή εάν οδηγεί σε ενδυνάμωση των διακρίσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους άνδρες και στις εργαζόμενες γυναίκες. Επίσης, εξετάζονται οι **διακρίσεις σχετικά με την πρόσβαση στην αγορά εργασίας**, τις αμοιβές, την επαγγελματική εξέλιξη και την ποιότητα της εργασίας. Τα δημοσιεύματα που παρουσιάζονται καλύπτουν κυρίως τη χρονική περίοδο από 1998 έως σήμερα, καθώς το 1990 θεσμοθετήθηκαν επίσημα οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα.

Πορίσματα - Συμπεράσματα μελέτης

Οι έρευνες που επιχειρούν να αποτυπώσουν ποσοτικά τις μορφές αυτές απασχόλησης σε σχέση με τη μεταβλητή φύλο διαπιστώνουν ότι οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται σε αυτές τις μορφές απασχόλησης σε σχέση με τη συνολική απασχόληση και ότι αυτή η μορφή απασχόλησης ενισχύει τις τάσεις επαγγελματικού διαχωρισμού, που προϋπάρχουν στην αγορά εργασίας, ανάμεσα στα δύο φύλα και έχει συμβάλει στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης.

Αναφορικά με την ελληνική πραγματικότητα, στη μελέτη εντοπίστηκαν μόνο δύο έρευνες πεδίου, πράγμα που σημαίνει ότι η έρευνα και η γνώση γύρω από το εξεταζόμενο θέμα είναι γενικά περιορισμένη. Επίσης, διαπιστώθηκαν έμμεσες διακρίσεις με την έννοια ότι τα μειονεκτήματα των μορφών αυτών απασχόλησης πλήττουν τις γυναίκες εργαζόμενες περισσότερο (π.χ. οι χαμηλές αμοιβές, η ανασφάλεια, τα μη σταθερά ωράρια εργασίας, οι μειωμένες ευκαιρίες για εξέλιξη).

67 Βλ. Ιακώβου-Παπαγαρουφαλή, Ε., «Φεμινισμός και εργασία: διέξοδοι και αδιέξοδα», *Σύγχρονα θέματα*, 40, 1989, σσ. 91-101.

68 Το Κ.Ε.Θ.Ι. αποτέλεσε το διακρατικό εταίρο από πλευράς της Ελλάδας.

Η επεξεργασία των πρωτογενών στοιχείων που συλλέχθηκαν τόσο από την Ελλάδα όσο και από τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες (Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο & Σουηδία) έδειξε ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν προάγουν την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, παρά μόνο υπό μία γενικότερη έννοια ότι αυξάνουν την είσοδο των γυναικών στη μισθωτή εργασία.

Από τη σχετική ανάλυση λοιπόν διαφαίνεται ότι **οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τείνουν να ενισχύσουν και να αναπαράξουν τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας** παρά να τον ανατρέψουν. Και αυτό, γιατί με την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επιβεβαιώνεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας και ενισχύεται η παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα σε ανδρικά και σε γυναικεία επαγγέλματα.

Προτάσεις

Ο εντοπισμός των προαναφερθέντων κενών/ελλείψεων οδηγεί στο να κρίνεται απαραίτητη μια διεπιστημονική θεώρηση της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και των συνεπειών της στη σχέση των δύο φύλων, καθώς πρέπει να ληφθούν υπόψη όλες οι πτυχές του φαινομένου (κοινωνιολογικές, οικονομικές, νομικές, ανθρωπολογικές και δημογραφικές) για την ανάλυσή του, ενώ απαραίτητη θεωρείται και η διεξαγωγή μιας σχετικής έρευνας που θα συνδυάζει το ποσοτικό με το ποιοτικό στοιχείο και θα έχει ως κύριο στόχο τη γενίκευση των συμπερασμάτων της στο γενικότερο πληθυσμό.

μ) «Φύλο και εκπαίδευση», Χ. Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη, Α. Καππέλα-Λαγουδάκη (2001)

Στην εν λόγω έρευνα βιβλιογραφικής επισκόπησης διερευνήθηκε σε ποιο βαθμό έχουν εκπονηθεί μελέτες στη χώρα μας αναφορικά με κάθε έναν από τους ακόλουθους άξονες: α) Πρόσβαση των δύο φύλων στην εκπαίδευση, β) Συμμετοχή των γυναικών στο εκπαιδευτικό σύστημα (τριτοβάθμια εκπαίδευση), γ) Κοινωνικοπολιτικές επιδράσεις των σχολικών εγχειριδίων, δ) Κοινωνικοπολιτικές επιδράσεις της εκπαιδευτικής διαδικασίας, και ε) Νέες τεχνολογίες και φύλο στην εκπαίδευση.

Πορίσματα - Συμπεράσματα μελέτης

α) Πρόσβαση των δύο φύλων στην εκπαίδευση

Με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση, η διερεύνηση της συμμετοχικότητας των κοριτσιών στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης στη χώρα μας είναι αποσπασματική και έχει έντονα ποσοτικό χαρακτήρα, ενώ δεν έχουν γίνει μελέτες που να αναλύουν σε βάθος το θέμα αυτό διαχρονικά. Ως εκ τούτου, τονίζεται η αναγκαιότητα για μια ολιστική προσέγγιση του θέματος της συμμετοχής των κοριτσιών στην εκπαίδευση, της διάκρισης των φύλων και του σεξισμού στην εκπαίδευση.

β) Συμμετοχή γυναικών στο εκπαιδευτικό σύστημα (τριτοβάθμια εκπαίδευση)

Δεν έχει γίνει καμιά σε βάθος έρευνα σχετικά με το πανεπιστημιακό προσωπικό, τη δυναμική του, την κατά φύλο διάθρωσή του, την κατανομή ανά επιστημονικό κλάδο κ.λπ. Προτείνεται, λοιπόν, να γίνουν σχετικές μελέτες για την καλύτερη κατανόηση του ζητήματος της διάστασης των φύλων στον επιστημονικό τομέα, πράγμα που αποτελεί προϋπόθεση, προκειμένου να αξιοποιηθεί το δυναμικό των γυναικών επιστημόνων.

γ) Κοινωνικοπολιτικές επιδράσεις των σχολικών εγχειριδίων

Θεωρείται σημαντικό από τις συγγραφείς να διερευνηθεί εάν όντως το περιεχόμενο των βιβλίων έχει αρνητικές ή ακόμα και «επιζήμιες» επιπτώσεις στα κορίτσια και τα αγόρια αλλά και ο τρόπος παρουσίασης του περιεχομένου των σχολικών βιβλίων από τους/τις ίδιους/-ες τους/τις εκπαιδευτικούς μέσα στη σχολική τάξη.

δ) Κοινωνικοπολιτικές επιδράσεις της εκπαιδευτικής διαδικασίας

Προβάλλεται, επίσης, ως αναγκαία η διερεύνηση των στάσεων και της συμπεριφοράς των δασκάλων της χώρας μας -σε σχέση με το φύλο- στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, προκειμένου να στοιχειοθετηθεί αν και στην Ελλάδα έχει περιοριστεί ο σεξισμός και σε ποιο βαθμό εκφράζεται έμπρακτα ο διαχωρισμός των φύλων στην εκπαιδευτική πράξη.

ε) Διαφοροποίηση επιδόσεων κατά γνωστικό αντικείμενο και φύλο

Στο πλαίσιο της βιβλιογραφικής επισκόπησης διαπιστώθηκε η έλλειψη μελετών γύρω από την αποτελεσματικότητα του σχολείου. Επίσης, απουσιάζουν μελέτες για τη διαφοροποιημένη επίδοση ανά φύλο καθώς και για τη σύνδεσή της με την επίσης διαφοροποιημένη συμμετοχή σε γνωστικούς και επαγγελματικούς τομείς. Παράλληλα, επισημαίνεται πως χρειάζεται να διερευνηθεί και η επίδραση του ρόλου του/της εκπαιδευτικού στη διαμόρφωση της ταυτότητας του φύλου.

στ) Διαμόρφωση προτύπων, φιλοδοξιών και επαγγελματικού προσανατολισμού μέσα από τη σχολι-

κή διαδικασία.

Εντοπίστηκε έλλειψη πρόσφατων μελετών με βασικό αντικείμενο διερεύνησης το ζήτημα των αντιλήψεων, των στερεοτύπων που προβάλλονται στο σχολείο και στην οικογένεια, καθώς και των **επιλογών και επαγγελματικών φιλοδοξιών** των μαθητών/-τριών.

ν) «Ανάλυση των τάσεων στην απασχόληση των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα στη Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο και Φινλανδία», Νίκος Ντερμανάκης (2000)

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του κοινοτικού προγράμματος δράσης «Leonardo Da Vinci». **Αντικείμενο** της μελέτης είναι η ανάλυση των τάσεων στην απασχόληση των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα σε επιλεγμένα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Γαλλία, Γερμανία, Φινλανδία).

Σε όλες τις εξεταζόμενες χώρες, εκτός της Ελλάδας, η απασχόληση στα τεχνικά επαγγέλματα αυξάνεται με μικρότερο ρυθμό από την αύξηση της συνολικής γυναικείας απασχόλησης. Σε όλες τις εξεταζόμενες χώρες η απασχόληση στα επαγγέλματα με έντονο τεχνικό περιεχόμενο συμβάλλει, τουλάχιστον κατά το 1/2, στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα, ενώ στη Γαλλία και στη Γερμανία η απασχόληση στα επαγγέλματα με αυξημένο τεχνικό περιεχόμενο και στοιχεία τεχνικού περιεχομένου μειώνεται.

Η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα με αύξηση της απασχόλησης στα τεχνικά επαγγέλματα μεγαλύτερη από την αύξηση στο σύνολο των επαγγελμάτων (τα 4/5 της αύξησης μοιράζονται ανάμεσα στα επαγγέλματα με έντονο τεχνικό περιεχόμενο και στοιχεία τεχνικού περιεχομένου). Κατά την περίοδο 1995-1999, η απασχόληση στα επαγγέλματα με έντονο τεχνικό περιεχόμενο ενισχύεται σε όλες τις χώρες. Η Ελλάδα παρουσιάζει τη μεγαλύτερη ποσοστιαία αύξηση, αλλά με ποσοστό αρκετά χαμηλότερο από τις υπόλοιπες εξεταζόμενες χώρες.

Οι τάσεις στην απασχόληση των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα κατά κλάδο παρουσιάζουν, επίσης, ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Τόσο στο σύνολο της Ένωσης όσο και στις εξεταζόμενες χώρες οι κλάδοι που εμφανίζουν το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης της γυναικείας απασχόλησης στα τεχνικά επαγγέλματα είναι αυτός της υγείας και κοινωνικών υπηρεσιών και ο κλάδος των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Σημαντικό δυναμισμό, τέλος, στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στα τεχνικά επαγγέλματα παρουσιάζουν, σε όλες σχεδόν τις χώρες, οι κλάδοι των μεταφορών, επικοινωνιών και του χονδρικού και λιανικού εμπορίου.

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας έχει επίσης εκδώσει τους ακόλουθους Οδηγούς-Εγχειρίδια, οι περισσότεροι εκ των οποίων είναι αποτέλεσμα της υλοποίησης Προγραμμάτων Δράσης, εθνικών και κοινοτικών:

Α. Στο πλαίσιο του Έργου: «Επιστημονικός Σύμβουλος στις Δράσεις Παροχής Υπηρεσιών Εξειδικευμένης Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Κοινωνικής Στήριξης, Προκατάρτισης και Κατάρτισης υπέρ του γυναικείου πληθυσμού» το οποίο εντάχθηκε στο Μέτρο 5.3. του Επιχειρησιακού Προγράμματος **«Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»** του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας εκδόθηκαν οι ακόλουθοι Οδηγοί:

α) **«Οδηγός για την αποτελεσματική εξεύρεση εργασίας»**, Κατερίνα Κατσώρη, Ελένη Κατωμελίτη, Αφροδίτη Κουβαρά, Θεοφανία Παπαδοπούλου, Μαρία-Ιωάννα Παρασκευά (επιμ. Μίκα Χαρίτου-Φατούρου), Αθήνα 2008. Ο Οδηγός επεξεργάζεται θέματα που αφορούν στην απασχόληση των γυναικών, διερευνώντας τα εμπόδια στην αναζήτηση εργασίας, στην αναζήτηση εναλλακτικών προοπτικών όπως αυτή της κατάρτισης/εξειδίκευσης αλλά και στην καθοδήγηση ως προς τους τρόπους αναζήτησης εργασίας (με υποδείγματα τεχνικών). Επιπρόσθετα, μέσα από τον Οδηγό δίνονται απαντήσεις ως προς τα βασικά ερωτήματα που αφορούν στα δικαιώματα/υποχρεώσεις των γυναικών καθώς και ενημέρωση για τις ενέργειες που πρέπει να ακολουθηθούν για να πετύχουν το στόχο τους.

β) **«Οδηγός για συμβούλους επιχειρηματικότητας - Επιχειρηματικό σχέδιο για την ίδρυση και ανάπτυξη επιχείρησης - Οργάνωση και ανάπτυξη γυναικείων συνεταιρισμών»**, Παναγιώτης Λαμπρόπουλος, Αθήνα 2008. Ο Οδηγός για Συμβούλους Επιχειρηματικότητας ασχολείται με τα ακόλουθα αντικείμενα: α) Επιχειρηματικό σχέδιο για την ίδρυση και ανάπτυξη επιχείρησης, και β) Οργάνωση και ανάπτυξη γυναικείων συνεταιρισμών. Ειδικότερα, στον Οδηγό αυτό αναλύονται θεματικές, όπως η επιχειρηματική ιδέα, η έρευνα αγοράς και η πολιτική προϊόντος αλλά και όλα τα αναγκαία βήματα για την οργάνωση και διοίκηση ενός συνεταιρισμού. Βασικός του στόχος είναι να βοηθήσει τους/τις συμβούλους απασχόλησης και επιχειρηματικότητας να κατανοήσουν καλύτερα τις διαδικασίες

οργάνωσης και ανάπτυξης επιχειρήσεων, ώστε να μπορέσουν να υποστηρίξουν τις γυναίκες που θέλουν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχειρηματική δραστηριότητα στον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό της μελλοντικής τους επιχείρησης.

γ) *«Οδηγός συνθετικού μοντέλου συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου»*, Ειρήνη Μάρη, Αθήνα 2008. Αντικείμενο του Οδηγού είναι η ανάλυση του ρόλου της Συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου για την ψυχοκοινωνική στήριξη της απασχόλησης των γυναικών, της δεοντολογίας που την συνοδεύει (εχεμύθεια, παροχή πληροφοριών), καθώς και της μεθοδολογίας που ακολουθείται στην παροχή συμβουλευτικής και απασχόλησης.

δ) *«Οδηγός βήμα προς βήμα για το σχεδιασμό δράσεων υπέρ των γυναικών και της απασχόλησης στην πράξη»*, Χρυσούλα Κοντογεώργη, Αθήνα 2008. Στο συγκεκριμένο Οδηγό παρουσιάζεται βήμα προς βήμα ο σχεδιασμός των επιστημονικών κατευθυντήριων γραμμών και το πλαίσιο παρακολούθησης της εφαρμογής τους, κυρίως ως προς τη μεθοδολογία προσέγγισης των γυναικών. Βασικοί στόχοι του Οδηγού είναι: α) η καταγραφή και αποτύπωση του επιστημονικού ρόλου του Κ.Ε.Θ.Ι. για την υλοποίηση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ του γυναικείου πληθυσμού, β) η μεταφορά της εμπειρίας και τεχνογνωσίας του, και γ) η παρουσίαση παραδειγμάτων Καλών Πρακτικών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως υπόδειγμα για το σχεδιασμό άλλων αποτελεσματικών παρεμβάσεων.

ε) *«Οδηγός διαδικασιών για την επίτευξη των μετρήσιμων δεικτών του έργου για την ένταξη των γυναικών στην απασχόληση»*, Ειρήνη Μάρη, Χρυσούλα Κοντογεώργη, Αθήνα 2008. Ο Οδηγός απευθύνεται στους φορείς που υλοποιούν ή θα υλοποιήσουν Έργα Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών και έχει ως σκοπό την παρουσίαση του πλαισίου υλοποίησης της ολοκληρωμένης παρέμβασης,⁶⁹ κάνοντας αναφορά στις βασικές αρχές λειτουργίας των Σχεδίων Δράσης και σε μια προτεινόμενη διαδικασία παρακολούθησης. Τέλος, παρουσιάζονται συνοπτικά τα Σχέδια Δράσης των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών.

στ) *«Οδηγός συμβουλευτικής για την απασχόληση»*, Αλεξάνδρα Κορωναίου, Αθήνα 2007. Αντικείμενο του Οδηγού είναι η παρουσίαση της μεθοδολογίας στην παροχή συμβουλευτικής και πληροφόρησης και η ανάλυση των διαφόρων φάσεων της συμβουλευτικής με την παρουσίαση όλων των βασικών εργαλείων (π.χ. ερωτηματολόγιο αυτο-εκτίμησης, επικοινωνιακές δεξιότητες, διερεύνηση επιλογών κ.λπ.).

Β. Στο πλαίσιο του Έργου: «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων» του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II (2000-2006) εκπονήθηκαν τα ακόλουθα Εγχειρίδια:

α) *«Ασκήσεις ευαισθητοποίησης επιμορφούμενων εκπαιδευτικών. Για μια εκπαίδευση ίσων ευκαιριών για όλους και όλες»* Αλεξάνδρα Κορωναίου, Αθήνα 2007. Πρόκειται για ένα από τα ποικίλα μεθοδολογικά εργαλεία που διαμόρφωσαν τα μέλη της Επιστημονικής Επιτροπής και οι συνεργάτες/-τριές τους στο πλαίσιο του Προγράμματος για την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση, στην εργασία, στην κοινωνία. Το έντυπο έχει «παιδαγωγικό» χαρακτήρα και επιδιώκει την προώθηση της ισότητας των φύλων στην καθημερινή εκπαιδευτική πράξη, αλλά και ευρύτερα στην εργασιακή και κοινωνική ζωή. Πρόκειται για ένα «εργαλείο ευαισθητοποίησης» το οποίο απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης. Ωστόσο, το υλικό που προτείνεται μπορεί να χρησιμοποιηθεί με τις αναγκαίες προσαρμογές για την ευαισθητοποίηση των μαθητών/-τριών, των γονέων και όλων εκείνων που, με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία.

β) *«Εφηβικές ταυτότητες φύλου: διερευνώντας τον παράγοντα φύλο στο σχολικό πλαίσιο. Εγχειρίδιο με ερευνητικά εργαλεία για εκπαιδευτικούς»*, Βασιλική Δεληγιάννη-Κουιμτζή, Δέσποινα Σακκά, Αθήνα 2007. Το εγχειρίδιο απευθύνεται σε όλους/-ες τους/τις εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και τους/τις εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στο Πρόγραμμα, αλλά και σε άλλο σχετικό επιστημονικό δυναμικό, καθώς περιλαμβάνει μία σειρά από μεθόδους προσέγγισης του παράγοντα «φύλο» στις σχολικές τάξεις, εισάγοντας την κατάλληλη προβληματική, ώστε να εντο-

⁶⁹ Οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που υλοποιήθηκαν με τη μορφή Περιφερειακών Σχεδίων Δράσης εντάσσονται στο Έργο: «Επιχορήγηση για την παροχή Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών», στο οποίο Τελικός Δικαιούχος ήταν η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) και είχαν ως κύριο στόχο την προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας.

πιστούν οι διάφορες επιλογές και στάσεις των μαθητών και μαθητριών σε θέματα, όπως οι επαγγελματικές επιλογές, οι ανθρώπινες σχέσεις και η οικογένεια.

Κύριος στόχος του είναι η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας φύλων, προκειμένου να κατανοήσουν καλύτερα τα θέματα ταυτότητας και σχέσεων των φύλων. Επίσης, μπορεί να γίνει χρήσιμο εργαλείο στα χέρια επιστημόνων και ερευνητών/-τριών Ψυχολόγων, Παιδαγωγών και Κοινωνιολόγων αλλά και όλων όσοι/-ες ενδιαφέρονται για τις ταυτότητες φύλου στην εφηβική ηλικία και για τη μελέτη του παράγοντα «φύλο» στην εκπαιδευτική διαδικασία.

γ) *«Εργαλείο με οδηγίες για τα Παρεμβατικά Προγράμματα σχετικά με την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση. Τεύχος καλών πρακτικών» Σιδηρούλα Ζιώγου-Καραστεργίου, Αθήνα 2007.* Το συγκεκριμένο εγχειρίδιο περιλαμβάνει μια σειρά από καλές πρακτικές των Παρεμβατικών Προγραμμάτων, που υλοποιήθηκαν από τους/τις εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στο Πρόγραμμα κατά το σχολικό έτος 2003-2004. Παρουσιάζει μια ποικιλία θεματικών ενοτήτων, οι οποίες προέκυψαν από τα Παρεμβατικά Προγράμματα που υλοποιήθηκαν στη Βόρεια Ελλάδα:

- Φύλο και εργασία
- Φύλο και εκπαίδευση
- Φύλο και οικογενειακή ζωή
- Φύλο και δημόσιος βίος
- Στερεότυπα και διαμόρφωση της ταυτότητας των φύλων κ.ά.

δ) *«Νέες συνθήκες και νέες δεξιότητες στην αγορά εργασίας» Καλλιόπη Δημητρούλη, Άννα Τιγκαπανίδου, Αθήνα 2007.* Με το εγχειρίδιο αυτό επιχειρείται η σύνθεση των σύγχρονων συνθηκών της αγοράς εργασίας, σύμφωνα με τα έγκυρα στοιχεία των Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. - Α.Δ.Ε.Δ.Υ., Έκθεση 2003, του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης (2003), καθώς και σχετικής έρευνας του Σ.Ε.Β. (2004), σε συνδυασμό με τις νέες δεξιότητες που είναι αναγκαίο να κατέχουν σήμερα οι εργαζόμενοι/-ες. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) ως την πιο επίκαιρη νέα δεξιότητα.

ε) *«Οδηγός Εφαρμογής και Διαχείρισης Επιμορφωτικών και Παρεμβατικών Προγραμμάτων» Βασιλική Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Καλλιόπη Δημητρούλη, Σιδηρούλα Ζιώγου-Καραστεργίου, Αλεξάνδρα Κορωνάου, Ελένη Μαραγκουδάκη, Κωνσταντίνος Ραβάνης, Αθήνα 2007.* Πρόκειται για ένα βασικό Οδηγό και ένα εύχρηστο εργαλείο στα χέρια των εκπαιδευτικών, που παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για το φυσικό και οικονομικό αντικείμενο, καθώς και για το διαχειριστικό σχήμα του Έργου, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην καλύτερη διαχείριση και την επιτυχεστέρα υλοποίηση του Προγράμματος.

4. Συμπεράσματα

Η αποτύπωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, καθώς και η παρουσίαση ερευνητικών πορισμάτων και θεωρητικών κειμένων σχετικά με το ρόλο της επαγγελματικής κατάρτισης στη βελτίωση της γυναικείας απασχόλησης, οδηγούν στις ακόλουθες παρατηρήσεις:

α) Η Ε.Ε. ήδη από τη Σύνοδο της Λισαβόνας το 2000 στοχεύοντας στη μεγαλύτερη δυνατή ανάπτυξη της καθόρισε ως σημαντικό το ρόλο της εκπαίδευσης-κατάρτισης στη βελτίωση της απασχόλησης και ενίσχυσε τη χρηματοδότηση προγραμμάτων κατάρτισης σε κράτη-μέλη της. Στην Ελλάδα, η κατάρτιση αναπτύχθηκε χάρη σε αυτή τη χρηματοδότηση, αλλά οι διαθέσιμοι από την Ε.Ε. πόροι δεν έχουν αξιοποιηθεί επαρκώς και τα αποτελέσματά της είναι συχνά αμφισβητήσιμα. Το όφελος από την υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών συχνά δεν είναι η απόκτηση ή η βελτίωση των δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων, αλλά το επίδομα που αυτοί/-ές αποκτούν μέσω των προγραμμάτων (στην περίπτωση των ανέργων) ή το κέρδος των επιχειρήσεων (στην περίπτωση της κατάρτισης εργαζομένων). Επιπλέον, δεν υπάρχουν επίσημα στοιχεία που να παρουσιάζουν τον αριθμό των καταρτιζομένων που η παρακολούθηση των προγραμμάτων βοήθησε είτε την ένταξή τους στην αγορά εργασίας είτε την επαγγελματική τους ανέλιξη. Τέλος, η επαγγελματική κατάρτιση δεν αποτελεί πάγια πολιτική για την προώθηση ίσων ευκαιριών. Για τους λόγους αυτούς υπόκειται σε αυστηρή κριτική, της οποίας στόχος είναι η βελτίωση του σχεδιασμού και της υλοποίησης των προγραμμάτων, προκειμένου αυτά να ανταποκρίνονται στον ουσιαστικό ρόλο της κατάρτισης. Ο ρόλος αυτός είναι να εφοδιάσει άνεργους/-ες και εργαζόμενους/-ες με προσόντα και δεξιότητες, που θα βοηθήσουν αφενός τους/τις ίδιους/-ες να

διεκδικήσουν θέσεις εργασίας και αφετέρου τις επιχειρήσεις να αναπτυχθούν στις σύγχρονες συνθήκες της αγοράς εργασίας που χαρακτηρίζονται από ευελιξία.

Η βελτίωση της ποιότητας της επαγγελματικής κατάρτισης, που είναι σημαντική και για τα δύο φύλα, σχετίζεται με παράγοντες, όπως: χάρση εθνικής πολιτικής για την κατάρτιση, έγκαιρη και επαρκής ενημέρωση για τα προγράμματα που υλοποιούνται, σχεδιασμός προγραμμάτων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, συμμετοχή των εκπαιδευομένων στη διαδικασία σχεδιασμού των προγραμμάτων, προσεκτική επιλογή εκπαιδευτών/-τριών.

β) Ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα δεν έχει αναπτυχθεί στην εθνική βιβλιογραφία και δεν έχει ερευνηθεί αρκετά **(σε αντίθεση με τα πεδία της πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας τυπικής εκπαίδευσης)**. Δεν έχει διερευνηθεί, συγκεκριμένα, εάν και σε ποιο βαθμό η κατάρτιση έχει βοηθήσει τις γυναίκες (γεγονός βέβαια που ισχύει και για τους άνδρες) στην εύρεση εργασίας ή στην επαγγελματική τους εξέλιξη, ούτε έχει αναπτυχθεί σε ικανοποιητικό βαθμό το θέμα της συσχέτισης της διάστασης του φύλου με την επαγγελματική κατάρτιση. Επομένως, δεν είναι διαθέσιμα κρίσιμα ποσοτικά στοιχεία για την κατάρτιση των γυναικών (αφορούν στη συμμετοχή τους και στην εύρεση/διατήρηση/βελτίωση της εργασίας τους), καθώς επίσης και ποιοτικά (αφορούν στις ανάγκες, στις επιθυμίες, στην ικανοποίησή τους, στις δυσκολίες που συνάντησαν, στις προτάσεις τους, στην αλλαγή σε γνώσεις/δεξιότητες/στάσεις).

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), την περίοδο 2000-2008, εκπόνησε ένα σημαντικό αριθμό ερευνών/μελετών που σχετίζονται σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό με τα θέματα προώθησης της γυναικείας απασχόλησης. Οι έρευνες αυτές, τόσο ποιοτικές όσο και ποσοτικές, αναφέρονται ακροθιγώς στη σημασία της κατάρτισης στην απασχόληση των γυναικών, χωρίς όμως να αναλύουν σε βάθος, τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά, τη σημασία της στην απασχόληση των γυναικών αυτήν καθ' αυτήν.

Συγκεκριμένα, το σύνολο σχεδόν των ερευνών αναφέρεται εκτεταμένα στις ευρωπαϊκές και στις υπογεγραμμένες από αυτές εθνικές πολιτικές για θέματα απασχόλησης και κατάρτισης. Όμως, πέρα από την εξαντλητική απαρίθμηση των πολιτικών, οι έρευνες δεν προχωρούν σε βάθος, προκειμένου να δουν με εμπειρικά στοιχεία εάν όντως επηρεάζεται και σε ποιο βαθμό, τελικά, η απασχόληση των γυναικών από την κατάρτιση.

Τα συμπεράσματα στο σύνολο αυτών των ερευνών θίγουν (άμεσα ή έμμεσα) τη σημασία της κατάρτισης στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης, χωρίς αυτό να στηρίζεται σε συγκεκριμένες μετρήσεις-αξιολογήσεις αντίστοιχων προγραμμάτων και δράσεων. Πρέπει να σημειωθεί, λοιπόν, ότι **υπάρχουν ερευνητικά κενά σχετικά με την αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης**. Αξιολόγηση τόσο από τις ίδιες τις καταρτιζόμενες αναφορικά με το επίπεδο των παρεχόμενων υπηρεσιών όσο και από τους φορείς που εμπλέκονται στη διεξαγωγή των προγραμμάτων, προκειμένου να αξιολογήσουν κατά πόσο υπάρχει σύνδεση των παρεχόμενων εκπαιδευτικών προγραμμάτων με την αγορά εργασίας.

Επίσης, υπάρχει έλλειψη σε έρευνες follow up για γυναίκες, που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης αλλά και γυναίκες, που δεν έχουν παρακολουθήσει παρόμοια προγράμματα, προκειμένου να γίνει μια συστηματική αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, ώστε να είναι σαφής η χρησιμότητα και η λειτουργικότητά τους ως προς την εκπλήρωση των στόχων τους. Απουσιάζουν, τέλος, έρευνες για τις ανάγκες και επιθυμίες των γυναικών, για την ανάπτυξη συγκεκριμένων επαγγελματικών δεξιοτήτων τους και τη βελτίωση πτυχών της προσωπικότητάς τους. Η ύπαρξη τέτοιων στοιχείων θα ήταν πολύ χρήσιμη για τη σωστή οργάνωση και διεξαγωγή των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης συγκεκριμένων κοινωνικά ομάδων (π.χ. αποφυλακισμένες, μετανάστριες κ.λπ.).

Είναι όμως δεδομένο ότι κάποια από τα αίτια των παρατηρούμενων έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας εντοπίζονται στις ευκαιρίες και στις επιλογές κατάρτισης των δύο φύλων, όπως και στην έλλειψη σύνδεσης των αναγκών των γυναικών με τις πολιτικές προώθησης της γυναικείας απασχόλησης.

γ) Βασικές παράμετροι που σχετίζονται με τη συμβολή της επαγγελματικής κατάρτισης στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι:

- Οι διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας στη σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη κοινωνία. Είναι απαραίτητη, μέσω της κατάρτισης, η απόκτηση νέας γνώσης και η επικαιροποίηση της παλιότερης, καθώς και η απόκτηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων που θα καταστήσουν τους/τις εκπαι-

δευόμενους/-ες ικανούς/-ές να ανταποκρίνονται στην ευελιξία της αγοράς εργασίας και στα χαρακτηριστικά, από συνεχείς αλλαγές, εργασιακά πλαίσια.

- Το ποσοστό ανεργίας του γυναικείου πληθυσμού. Σήμερα εξακολουθεί να είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των ανδρών, παρά τη σημαντική αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων γυναικών. Καθώς, σύμφωνα με έρευνες, το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών αυξάνει την πιθανότητα εισόδου τους στην αγορά εργασίας, η επαγγελματική κατάρτιση πρέπει ιδιαίτερα να στοχεύσει στην κάλυψη των αναγκών των γυναικών που, με βάση το μορφωτικό τους επίπεδο, απειλούνται περισσότερο από την ανεργία. Επίσης, η κατάρτιση καλείται να καλύψει τις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό (λόγω εθνικότητας, φυλής ή άλλων παραγόντων), λαμβάνοντας πάντα υπόψη πως όλες οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες ανάγκες.
- Ο οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός εργασίας. Ο διαχωρισμός εργασίας αναπαράγει στερεότυπα φύλου, τα οποία επηρεάζουν τις επιλογές θεματικών κατάρτισης ανδρών και γυναικών. Από την άλλη πλευρά, η κατάρτιση ενισχύει το διαχωρισμό αυτό. Διατηρείται έτσι, ενισχυόμενο και από τις δυσκολίες συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Ο ρόλος που καλείται να διαδραματίσει η κατάρτιση στην ανατροπή των στερεοτύπων για την ύπαρξη «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελματίων και στην προώθηση των γυναικών σε «ανδροκρατούμενους» τομείς είναι σημαντικός.

δ) Η **διάσταση της οπτικής του φύλου στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης** κρίνεται απαραίτητη, ώστε να μπορέσει να συμβάλει στην αντιμετώπιση των φαινομένων που προαναφέρθηκαν (θετικά αποτελέσματα αναδεικνύονται και τεκμηριώνονται στην έρευνα της Σ. Ζιώγου). Μια παρόμοια διαδικασία πρέπει να προωθηθεί τόσο σε ειδικά προγράμματα άμεσης επικέντρωσης στο φύλο, όσο και σε όλα τα προγράμματα κατάρτισης με την ενσωμάτωση ενοτήτων με στόχο την ευαισθητοποίηση των καταρτιζομένων (γυναικών και ανδρών) σε θέματα φύλου.



ΜΕΡΟΣ Β΄

ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πεδίο της απασχόλησης των γυναικών αναπτύχθηκαν σταδιακά ως άξονας δράσης της *Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.)*⁷⁰ και εξελίχθηκαν στο πλαίσιο της *Αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισαβόνας για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση*.⁷¹ Συμμετέχοντας ενεργητικά στην υλοποίηση της Στρατηγικής, η Ελλάδα υιοθέτησε την περίοδο 2000-2004 ένα πλέγμα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την εργασιακή ένταξη των γυναικών (με έμφαση σε άνεργες γυναίκες και γυναίκες με συσσωρευμένα κοινωνικά προβλήματα), οι οποίες αποτυπώνονται στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.).⁷²

1. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2000

Τα σημεία αιχμής της πολιτικής στο Ε.Σ.Δ.Α. του 2000 εστιάστηκαν:

- Στον προγραμματισμό της αναδιάρθρωσης του Ο.Α.Ε.Δ. και των Δ.Υ.Α. για την αποτελεσματικότερη λειτουργία των *ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης*.
- Στη δημιουργία πρόσθετου αριθμού Κ.Π.Α. και στην εφαρμογή προγραμμάτων επιδότησης της απασχόλησης και προγραμμάτων κατάρτισης.
- Στην προσαρμογή των εργαζομένων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, καθώς και των αυτοαπασχολούμενων μέσω ενεργειών κατάρτισης (εντός του 2000 εκτιμάται ότι συμμετείχαν σε διαφόρων τύπων ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων το 6% του συνόλου των απασχολούμενων της χώρας, κυρίως μέσω Ο.Α.Ε.Δ. και Λ.Α.Ε.Κ.).

Ο στόχος για αύξηση της απασχόλησης των γυναικών και μείωση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας προωθήθηκε μέσω, κυρίως, των παρακάτω δράσεων:

- Συνέχιση του προγράμματος ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας του Ε.Π. Βιομηχανίας (ολοκλήρωση το 2001) / Αριθμός ωφελούμενων γυναικών 60 (2000) και 140 (2001).
- Δημιουργία δομών γυναικείας επιχειρηματικότητας στο πλαίσιο του Προγράμματος NOW.
- Συμμετοχή στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο WES για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- Επέκταση της λειτουργίας της «Μονάδας Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών» του Κ.Ε.Θ.Ι. και σε άλλες πόλεις (Ηράκλειο, Βόλος).
- Εκπόνηση μελετών για τις μεταβολές στην κατάσταση της απασχόλησης των γυναικών και τις τάσεις απασχόλησης των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα.
- Πιλοτικό πρόγραμμα για την προώθηση της απασχόλησης και της γυναικείας επιχειρηματικότητας στις αγροτικές, ορεινές ή απομακρυσμένες περιοχές: ωφελήθηκαν 450 γυναίκες (μόνο το 12,4% των συνοδικών δικαιούχων).
- Εκπόνηση μελετών για τους γυναικείους συνεταιρισμούς.

Στο πλαίσιο των δράσεων για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και της προώθησης της αρχής των ίσων ευκαιριών εντάχθηκε και μια σειρά μέτρων πολιτικής σχετικά με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τα οποία εστιάζονται κυρίως στη βελτίωση της υποδομής/φροντίδας για τα παιδιά και τα ηλικιωμένα άτομα, προκειμένου να διευκολυνθεί η ένταξη ή/και επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας:

- Επέκταση του θεσμού του ολοήμερου σχολείου σε επίπεδο νηπιαγωγείου και δημοτικού σχολείου.

70 Βλ. European Commission, *Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy*, 2002.

71 Βλ. European Commission, *Working together for Growth and Jobs - Next steps in implementing the revised Lisbon Strategy*, SEC(2005)622 / 29.4.2005.

72 Το Ε.Σ.Δ.Α. 2000 είναι τυπικά το τρίτο, αλλά ουσιαστικά το πρώτο μετά την υιοθέτηση της Στρατηγικής της Λισαβόνας (Μάρτιος 2000). Τα Ε.Σ.Δ.Α. εκπονήθηκαν μέχρι και το 2004 - από το 2005 αντικαταστάθηκαν από τα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση.

- Έναρξη δραστηριότητας 190 Βρεφονηπιακών/Βρεφικών Σταθμών και Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών σε συνεργασία με τους Ο.Τ.Α.
- Επέκταση του ωραρίου λειτουργίας 12 δημοτικών παιδικών σταθμών μέχρι τις 7.00 μμ.
- Έναρξη δραστηριότητας 191 «Μονάδων Κοινωνικής Μέριμνας» για τη φροντίδα ατόμων που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν (ως συνέχιση του θεσμού «Βοήθεια στο Σπίτι»).
- Έκδοση «Οδηγού Καλών Πρακτικών» για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και «Οδηγού για την εξω-σχολική απασχόληση» - Κ.Δ.Α.Π.
- Επέκταση κατά μία εβδομάδα της επιδοτούμενης άδειας λοχείας.
- Όσον αφορά στην **ενίσχυση της απασχόλησης ευπαθέστερων κοινωνικά γυναικών**, συνεχίσθηκε η παροχή Σ.Υ.Υ. στο πλαίσιο *ολοκληρωμένων προγραμμάτων κατάρτισης και Μονάδων Συνοδευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών*, για γυναίκες που -εντονότερα- κινδυνεύουν από ή υφίστανται αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Υπό το πρίσμα αυτό, προωθήθηκε η ενεργοποίηση των γυναικών που αποφασίζουν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας μετά από μακρά απουσία (μακροχρόνια άνεργες γυναίκες) και υλοποιούνται ειδικότερα προγράμματα, που στοχεύουν στην ένταξη ή στην επανένταξη συγκεκριμένων κατηγοριών γυναικών με πολιτισμικές ή/και γλωσσικές ιδιαιτερότητες (το πρόγραμμα κοινωνικής επανένταξης των μουσουλμάνων γυναικών της περιοχής του Μεταξουργείου - Αθήνα).

ΠΙΝΑΚΑΣ 9. ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΣΔΑ 2000

ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ			ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2000		
			ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ		
ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΕΤΡΩΝ Ε.Σ.Δ.Α. 2000	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΔΑΠΑΝΗ (εκ. ευρώ)	ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (εκ. ευρώ)	Ε.Κ.Τ.	Ε.Τ.Π.Α.	ΩΦΕΛΟΥ- ΜΕΝΟΙ/-ΕΣ
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	314.218	200.541	34.115	79.562	135.198
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	135.381	72.429	55.875	7.077	377.693
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	16.629	4.183	10.775	1.671	137.926
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	29.179	21.094	3.564	4.521	87.072
ΣΥΝΟΛΟ	495.407	298.247	104.329	92.831	737.889

2. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2001

Το Ε.Σ.Δ.Α. του 2001 κάνει ιδιαίτερη αναφορά στη λειτουργία του **Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.)**, επισημαίνοντας τη συμβολή του στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Ο Λ.Α.Ε.Κ. χρηματοδοτεί κατά κύριο λόγο προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και κατά δεύτερο λόγο προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας των ανέργων.

Κατά το 1999, η συμβολή του Λ.Α.Ε.Κ. στα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων ήταν σημαντική. Για πρώτη φορά μάλιστα, ο Λ.Α.Ε.Κ. χρηματοδότησε δράσεις κατάρτισης σε πολύ μικρές επιχειρήσεις. Χρηματοδοτεί, επίσης, πιλοτικά προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας των ανέργων (επιχορήγησης απασχόλησης) σε τρεις νομούς, που ξεκίνησαν το 1999 και τελείωσαν το 2000. Ο Λ.Α.Ε.Κ. χρηματοδοτεί και άλλα ειδικά προγράμματα, όπως το πρόγραμμα επιδοτούμενης απασχόλησης για άτομα ηλικιωμένα ή άνεργα ή για άτομα άνεργα που βρίσκονται κοντά στο όριο συνταξιοδότησης.

Από την άλλη πλευρά, έμφαση δίνεται στην ανάπτυξη των προγραμμάτων **Εναλλασσόμενης**

Επαγγελματικής Κατάρτισης,⁷³ που υλοποιούνται από τον Ο.Α.Ε.Δ. Τα προγράμματα αυτά αποτελούνται από 2 ή 3 στάδια και έχουν διάρκεια που φτάνει μέχρι τις 1.000 ώρες, ανάλογα με την ειδικότητα κατάρτισης:

- Στο πρώτο στάδιο πραγματοποιείται η θεωρητική και εργαστηριακή κατάρτιση των επιλαχόντων/ουσών στις εκπαιδευτικές μονάδες.
- Το δεύτερο στάδιο περιλαμβάνει την πρακτική άσκηση που πραγματοποιείται σε επιχειρήσεις και σε, ανάλογες με την κατάρτιση, θέσεις εργασίας.
- Το τρίτο στάδιο αφορά στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Αξίζει να επισημανθεί ότι στη μεγάλη τους πλειοψηφία τα προγράμματα κατ' απαίτηση στοχεύουν στις προσαρμογές των επαγγελματιών και δεξιοτήτων στις νέες ανάγκες της πληροφορικής και της τεχνολογίας των επικοινωνιών.

Τέλος, το Ε.Σ.Δ.Α. καθορίζει τους κύριους στόχους της εθνικής πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης για την περίοδο 2001-2006, με βάση τους ακόλουθους άξονες:

- Ανάπτυξη τόσο των βασικών (basic ICT skills) όσο και των εξειδικευμένων (advanced ICT skills) δεξιοτήτων χρήσης των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (Τ.Π.Ε., ICT).
- Αναβάθμιση και ανάπτυξη των διοικητικών δεξιοτήτων (management skills).
- Συνεχής ανανέωση, αναβάθμιση και προσαρμογή των δεξιοτήτων των εργαζόμενων, με ιδιαίτερη έμφαση στη διευκόλυνση της πρόσβασης των μικρών επιχειρήσεων και των αυτοαπασχολούμενων.
- Εκπαίδευση και κατάρτιση των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Οι οριζόντιες δράσεις για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων χρήσης των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών συγκροτούνται από:

- Ενέργειες Κατάρτισης για την ανάπτυξη «βασικών δεξιοτήτων χρήσης των νέων Τεχνολογιών της Πληροφορίας (Τ.Π.)» (basic ICT-skills/«Digital Literacy»), με βασικό στόχο την αντιμετώπιση του προβλήματος του «Ψηφιακού Αναλφαβητισμού» και την έγκαιρη απάντηση της ελληνικής κοινωνίας στους ενδεχόμενους κινδύνους εμφάνισης νέων μορφών κοινωνικών διακρίσεων (κοινωνικής «απαξίωσης» τμημάτων του πληθυσμού «Digital Divide»).
- Ενέργειες Κατάρτισης για στελέχη και επαγγελματίες στους τομείς της ανάπτυξης/παραγωγής ψηφιακού «περιεχομένου», καθώς και υπηρεσιών στο Διαδίκτυο (εξειδικευμένες δεξιότητες σε διάφορους τομείς των νέων Τ.Π., «advanced ICT skills»), με βασικό στόχο την αύξηση των δυνατοτήτων απασχόλησης εργαζόμενων και ανέργων σε τομείς υψηλής προστιθέμενης αξίας, όπου ταυτόχρονα παρατηρείται αύξηση ζήτησης για απασχόληση.
- Ενέργειες Κατάρτισης για κατηγορίες ελεύθερων επαγγελματιών σε τομείς των δραστηριοτήτων τους που εμπλέκονται οι Τ.Π.Ε.
- Προγράμματα Κατάρτισης εκπαιδευτών/-τριών σε τομείς προτεραιότητας (νέες Τ.Π., βασικές δεξιότητες χρήσης Τ.Π., ευέλικτες μορφές εκπαίδευσης κ.λπ.), με βασικό στόχο την εξοικείωση των εκπαιδευτών/-τριών (trainers) καθώς και των στελεχών των Σ.Υ.Υ. με τις νέες Τ.Π., και τα νέα εκπαιδευτικά πρότυπα, τα οποία υιοθετούνται στο πλαίσιο των ευέλικτων μορφών κατάρτισης και ιδιαίτερα αυτών που αξιοποιούν μοντέλα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στο Διαδίκτυο (ICT Facilitated Open & Distance Learning Models).
- Δημιουργία εκπαιδευτικών πακέτων στα ελληνικά που θα τροφοδοτούν καταρχήν όλες τις αντίστοιχες δράσεις.
- Έργα ανάπτυξης και πιλοτικής λειτουργίας περιβαλλόντων παροχής ευέλικτων μορφών εκπαίδευσης με χρήση Internet («e-learning platforms»).

Όσον αφορά στην προώθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης, το Ε.Σ.Δ.Α. επισημαίνει ότι:

«Παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί ως προς το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση (από 34% το 1987 ανήλθε σταδιακά στο 41% το 2001, ενώ ο ρυθμός αύξησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού είναι ο πενταπλάσιος του ανδρικού), αλλά και στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και στα

⁷³ Πρόκειται για προγράμματα που δημιουργούνται εκτός του βασικού προγραμματισμού της κατάρτισης, εφόσον εκδηλωθεί «απαίτηση» με βάση τις ανάγκες των ανέργων και των επιχειρήσεων, αποτελώντας μέθοδο περιορισμού του συνωστισμού και περιστολής των ελλείψεων.

εργασιακά δικαιώματα, οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις, που έχουν ως αφετηρία το φύλο. Απόρροια των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών είναι μεταξύ άλλων το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών να υπολείπεται ακόμη κατά 30% από αυτό των ανδρών, ο δείκτης ανεργίας στις γυναίκες να είναι υπερδιπλάσιος από ό,τι στους άνδρες (16,7% έναντι 7,3%), η δε παραμονή τους στην κατάσταση της ανεργίας να υπερβαίνει (για την πλειοψηφία των άνεργων γυναικών) τους 12 μήνες. Ωστόσο, οι κερτημένες ταχύτητες στην αγορά εργασίας έχουν ως αποτέλεσμα να συνεχίζεται, παρά τις βελτιώσεις, το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς, όπως: διαφορές αμοιβών, άνισες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, ασυνεχής συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ελλιπής κατάρτιση κ.ά. Η άμβλυνση αυτών των ανισοτήτων, πέρα από τις συγκεκριμένες κυβερνητικές παρεμβάσεις, προϋποθέτει και την ενεργό συμβολή των κοινωνικών εταίρων, μέσα από την ενσωμάτωση στις διμερείς συλλογικές συμφωνίες διατάξεων που να αποβλέπουν μεταξύ άλλων και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των γυναικών. Παράλληλα, για τον περιορισμό των διακρίσεων, στόχος είναι η διεύρυνση των πολιτικών για την άρση των εμποδίων εισόδου και παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και στην αύξηση της παρουσίας τους στα επαγγέλματα όπου υποεκπροσωπούνται».

Τα μέτρα πολιτικής για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης εστιάσθηκαν στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών τόσο στα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης όσο και στον τομέα της επιχειρηματικότητας. Συγκεκριμένα, προβλέφθηκαν:

- Αύξηση του αριθμού των γυναικών που συμμετέχουν στα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ.
- Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών μέσα από το Πρόγραμμα «Ν.Ε.Ε.» (1.000 γυναίκες εντός του 2001).
- Βελτίωση της εκπαίδευσης και κατάρτισης των γυναικών στις νέες τεχνολογίες, με έμφαση στις νέες δεξιότητες, μέσα από δράσεις χρηματοδοτούμενες από το Λ.Α.Ε.Κ.
- Σχεδιασμός εκπαιδευτικών παρεμβάσεων για γυναίκες χρηματοδοτούμενες από το Λ.Α.Ε.Κ. (ηλεκτρονικό εμπόριο, μάντζμεντ, φορολογικά, οικονομικά κ.ά.)
- Ίδρυση δύο νέων Μονάδων Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών του Κ.Ε.Θ.Ι. στην Περιφέρεια.
- Εκπαίδευση των συμβούλων εργασίας και των στελεχών των Κ.Π.Α. για συμβουλευτική ανέργων γυναικών.
- Ολοκλήρωση μελετών με αντικείμενο τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Έναρξη εφαρμογής του Ν. 2874/2000 (περιλαμβάνει ρυθμίσεις, που προσδοκείται ότι θα ευνοήσουν έμμεσα τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη αγορά εργασίας).

Παράλληλα, αποφασίσθηκαν για τη διασφάλιση της ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και την οικογενειακή/προσωπική ζωή τα ακόλουθα μέτρα:

- Στήριξη της λειτουργίας και ποιοτική αναβάθμιση της υποδομής φροντίδας: εξασφάλιση της βιωσιμότητας των Κ.Δ.Α.Π. και των Μονάδων Κοινωνικής Μέριμνας. Ίδρυση 242 νέων βρεφονηπιακών/παιδικών σταθμών.
- Συγκρότηση των Αναπτυξιακών Συμπράξεων για την υλοποίηση των δράσεων της Κ.Π. EQUAL, που αφορούν στην προώθηση των νέων προτύπων οργάνωσης της εργασίας για τη συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής και την εξάλειψη των στερεοτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων.
- Λειτουργία του θεσμού «Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων» (αρχές του 2002, 80 Κέντρα μέχρι το 2006).
- Δημιουργία νέων βρεφονηπιακών σταθμών που θα υπάγονται στην τοπική αυτοδιοίκηση (206 νέοι σταθμοί μέχρι το 2006 - έναρξη στις αρχές του 2002).
- Δημιουργία Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης για Παιδιά με Αναπηρία (αρχές του 2002).
- Ανάπτυξη Δικτύου Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών για την αφανή ζήτηση, κυρίως σε περιοχές όπου δεν υπάρχει προνοιακή υποδομή (έναρξη στις αρχές του 2002).

ΠΙΝΑΚΑΣ 10. ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΣΔΑ 2001

ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ			ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2001		
			ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ		
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ Ε.Σ.Δ.Α. 2001	ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ	ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	Ε.Κ.Τ.	Ε.Τ.Π.Α.	ΩΦΕΛΟΥ- ΜΕΝΟΙ/-ΕΣ
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	278.947	153.810	43.317	41.820	139.910
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	181.068	102.162	79.521	0.384	409.915
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	42.694	11.646	21.500	9.548	119.187
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	89.365	49.685	14.866	24.814	101.742
ΣΥΝΟΛΟ	592.074	317.303	159.20	76.566	770.754

3. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2002

Προχωρώντας σε μια συστηματική κατά «φύλο» εξέταση του τομέα της ανεργίας, το Ε.Σ.Δ.Α. επισημαίνει ότι παρ' όλο που στο συγκεκριμένο τομέα η πρόοδος ήταν ταχύτερη για τις γυναίκες, ωστόσο το ποσοστό ανεργίας εμφανίζεται υψηλότερο αναφορικά με τις γυναίκες όλων των ηλικιών (ιδιαίτερα των γυναικών επιστημόνων). Είναι, μάλιστα, χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό ανεργίας στην κατηγορία πτυχιούχων ανωτάτων σχολών είναι μιάμιση φορά υψηλότερο από αυτό της κατηγορίας αποφοίτων μερικών τάξεων του Δημοτικού, ενώ στην κατηγορία αποφοίτων σχολών ανώτερης τεχνικής εκπαίδευσης το ποσοστό ανεργίας είναι διπλάσιο της κατηγορίας αποφοίτων του Δημοτικού.

Οι δύο όψεις των εμποδίων εισόδου στην αγορά εργασίας είναι:

α) Η περιορισμένη έκταση ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

β) Η παράδοση, εκ πρώτης όψεως, αναντιστοιχία ανάμεσα σε διαθέσιμες δεξιότητες και ζητούμενες γνώσεις εξαιτίας:

- Της διαφαινόμενης αναντιστοιχίας ανάμεσα στα εφόδια που προσφέρει το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα από τη μια και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της οικονομίας από την άλλη.
- Του χαμηλού ποσοστού συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης-απόκτησης γνώσεων από άτομα ηλικίας 25 ετών και άνω (το ποσοστό των ανθρώπων άνω των 25 ετών που συμμετείχαν σε οποιοδήποτε πρόγραμμα κατάρτισης στην Ελλάδα είναι το χαμηλότερο της Ευρώπης - μικρότερο του 1%).
- Της αυξημένης ζήτησης της ελληνικής οικονομίας για θέσεις σχετικά χαμηλότερων δεξιοτήτων (η ανεργία μειώνεται ταχύτερα για τις ομάδες που δεν έχουν πτυχίο και ακόμα ταχύτερα για εκείνους/-ες που έχουν μόνο απολυτήριο δημοτικού).

Η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση υπολείπεται σημαντικά αυτής των ανδρών (βρίσκεται λίγο πάνω από το 40% και υστερεί καταφανώς του στόχου της Λισαβόνας που είναι 60%). Το χάσμα έχει διαφορετικές αιτίες σε διαφορετικές ηλικίες. Στις ηλικίες μεταξύ 45 και 65 ετών (όπου είναι και μεγαλύτερο, ξεπερνώντας τις 35 ποσοστιαίες μονάδες) αποδίδεται μάλιστα σε διαφορετικά πρότυπα των ώριμων ηλικιών. Στην ομάδα ηλικιών από 30 μέχρι 45 ετών το χάσμα των 35 μονάδων πρέπει μάλιστα να αποδοθεί εν πολλοίς στις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών με μικρά παιδιά, ενώ στις ηλικίες 20-29 η απόσταση είναι σχετικά μικρότερη, καθώς αντανακλά το ισχυρό κύμα εισόδου των νέων γυναικών στην απασχόληση.

Όσον αφορά στην εφαρμογή του «gender mainstreaming» στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, το ΕΣΔΑ επισημαίνει ότι η αρχή αυτή διαπερνά όλες τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που έχουν ενταχθεί στα Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ. Για το σκοπό αυτό, έχει δεσμευτεί το 11,8% των συνοδικών χρηματοδοτήσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ε.Κ.Τ.). Μέσα από τις δράσεις που υλοποιούνται,

δίδεται ιδιαίτερη προτεραιότητα για τη συμμετοχή των γυναικών σε ποσοστό 60% στην προκήρυξη για την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων, ή με παραπάνω μόρια, όταν πρόκειται για επιδότηση για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες αποτέλεσαν την πλειονότητα των ανέργων που εντάχθηκαν στο Πρόγραμμα Ν.Ε.Ε. του Ο.Α.Ε.Δ. (περίπου 80%), αλλά και όσων εντάχθηκαν σε δράσεις, μέσα από την εξατομικευμένη παρέμβαση που εφαρμόστηκε σε 34.000 άνεργα άτομα από τα Κ.Π.Α. και τις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. (περίπου το 74%, στο διάστημα Ιούλιος-Δεκέμβριος 2001).

Θετικές δράσεις υλοποιούνται επίσης και στον τομέα της αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (επιμόρφωση εκπαιδευτικών σε θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων μεταξύ των φύλων, αναμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού ώστε να μην αναπαράγονται τα στερεότυπα και οι παραδοσιακές αντιλήψεις και συμπεριφορές, παροχή υποτροφιών σε νέες γυναίκες για να παρακολουθήσουν παραδοσιακά «ανδρικές» ειδικότητες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση). Τα μέτρα αυτά πλαισιώνονται και με δράσεις, που έχουν ως στόχο να υποστηρίξουν και να ενισχύσουν τη γυναίκα, προκειμένου να παρακάμψει τους παράγοντες που είναι ανασταθμικοί για τη συμμετοχή της στην αγορά εργασίας:

- Η δημιουργία δομών για τη φύλαξη παιδιών και τη φροντίδα ηλικιωμένων
- Η ψυχοκοινωνική στήριξη
- Ο επαγγελματικός προσανατολισμός

Η εφαρμογή αυτής της στρατηγικής έχει οδηγήσει στην εντυπωσιακή αύξηση του ποσοστού των γυναικών που συμμετέχουν στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, με αποτέλεσμα την αύξηση που παρατηρείται στο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας κατά 1,3%, σε αντίθεση με αυτό των ανδρών, που παρέμεινε στάσιμο (+0,7%), με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν (πλήρους απασχόλησης) να καλύπτονται από γυναίκες. Συνακόλουθα, η γυναικεία ανεργία μειώθηκε με ταχύτερους ρυθμούς από την αντίστοιχη των ανδρών: κατά 1,3 ποσοστιαία μονάδα για τις γυναίκες, έναντι 0,6 ποσοστιαίας μονάδας για τους άνδρες.

4. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2003

Το Ε.Σ.Δ.Α. 2003 αποτελεί ουσιαστικά σχέδιο για την περίοδο 2003-2006, σύμφωνα με την απόφαση του Συμβουλίου Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και συγκροτήθηκε με βάση τη δεύτερη γενιά Εθνικών Σχεδίων Δράσης. Έτσι, η δομή του εστιάζεται σε τρεις πρωταρχικούς στόχους (πλήρης απασχόληση, ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας, κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση) και σε δέκα κατευθυντήριες γραμμές δράσης:

1. Μέτρα για άνεργους/-ες και άεργους/-ες.
2. Επιχειρηματικό πνεύμα και θέσεις εργασίας.
3. Προσαρμοστικότητα εργασίας.
4. Επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό και δράσεις δια βίου μάθησης.
5. Αύξηση προσφοράς εργασίας και παράταση επαγγελματικού βίου.
6. Ισότητα φύλων.
7. Ενσωμάτωση ατόμων που μειονεκτούν στην αγορά εργασίας.
8. Αποδοτικότητα και ελκυστικότητα εργασίας.
9. Αδήλωτη εργασία.
10. Επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα.

Οι βασικές διαπιστώσεις πολιτικής του Ε.Σ.Δ.Α. 2003 ήταν:

α. Πρώτη διαπίστωση ως προς την ανεργία

Η ανεργία στην Ελλάδα εντοπίζεται κυρίως στις γυναίκες και στα νεαρά άτομα, αφορά κυρίως σε άτομα χωρίς εργασιακή εμπειρία (νεοεισερχόμενοι/-ες στην απασχόληση), ενώ τείνει να έχει μεγαλύτερη διάρκεια σε σύγκριση με την Ευρώπη (μακροχρόνια ανεργία). Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό ανεργίας των ανδρών άνω των 25 ετών είναι χαμηλότερο στην Ελλάδα σε σύγκριση με την Ευρώπη (5,2% έναντι 5,8%), άρα ως κύριο πρόβλημα αναδεικνύεται η δυσκολία εισόδου στην αγορά εργασίας.

β. Δεύτερη διαπίστωση ως προς τη συμμετοχή στην απασχόληση

Οι αναξιοποίητες δεξαμενές εργασίας, όπως προκύπτουν από τα άτομα παραγωγικής ηλικίας που δεν αναζητούν εργασία, εντοπίζονται κυρίως στις γυναίκες που επικαλούνται λόγους οικογενειακών

υποχρεώσεων, στους/στις νέους/-ες που επικαλούνται λόγους σπουδών και στις ώριμες ηλικίες που επικαλούνται το γεγονός ότι ήδη βρίσκονται σε σύνταξη.

γ. Τρίτη διαπίστωση

Το πρόβλημα απασχόλησης στην Ελλάδα είναι πρωτίστως πρόβλημα προσφοράς και λιγότερο πρόβλημα ζήτησης εργασίας.

Υπό το πρίσμα αυτό, ως κύριος στόχος του Ε.Σ.Δ.Α. 2003 τέθηκε η ενίσχυση της προσφοράς εργασίας με την προώθηση στοχευμένων πολιτικών, που επικεντρώθηκαν:

α) στα μακροχρόνια άνεργα άτομα, για τα οποία γίνεται στόχευση, ώστε το 30% από αυτά να συμμετέχει σε *ενεργητικά προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης*, και

β) στις **γυναίκες**, για τις οποίες προβλέπονται δράσεις με σκοπό την απρόσκοπτη εισαγωγή τους στην αγορά εργασίας, όπως:

- Επέκταση του δικτύου βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών και επιμήκυνση των ωραρίων λειτουργίας τους.
- Χορήγηση κουπονιών για τη χρήση των σταθμών τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα.
- Κάλυψη του 33% του ειδικού πληθυσμού με παιδιά 0-3 ετών από βρεφονηπιακούς σταθμούς.
- Κάλυψη του 90% του ειδικού πληθυσμού με παιδιά 3-6 ετών από παιδικούς σταθμούς και νηπιαγωγεία.
- Επέκταση του θεσμού του ολοήμερου σχολείου.
- Στήριξη των γυναικών με άδειες μητρότητας ή γονικές άδειες μέσω επιδοτούμενων προγραμμάτων.
- Επιδότηση εργοδοτικών εισφορών για ένα έτος στις άνεργες μητέρες δύο παιδιών και άνω.

Όσον αφορά **στην εφαρμογή του νέου πλέγματος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης**, το Ε.Σ.Δ.Α. επισημαίνει ότι μέχρι τα τέλη του 2003 είχαν δημιουργηθεί **324.367 νέες ευκαιρίες απασχόλησης** από το σύνολο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Γ' Κ.Π.Σ. και των πόρων του Ο.Α.Ε.Δ. Σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης συμμετείχαν **394.451 άνεργοι/-ες και 369.684 εργαζόμενοι/-ες**.

Ως βασικός άξονας πολιτικής επαναπροσδιορίζεται η αύξηση της απασχόλησης και αντίστοιχα η μείωση της ανεργίας των γυναικών, ενώ ως μέτρα για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών προώθησης της έμφυλης ισότητας και των ίσων ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης επιλέγονται:

- Οδηγός εφαρμογής ισότητας.
- Εισαγωγή εξατομικευμένης συμβουλευτικής για τις γυναίκες στα περιφερειακά σχέδια δράσης στο πλαίσιο των Κ.Π.Α.
- Επιτάχυνση των ρυθμών κάλυψης της ανάγκης για φύλαξη παιδιών μέχρι τριών ετών.
- 60% των ωφελουμένων στα προγράμματα κατάρτισης και επιδοτούμενης απασχόλησης αφορούν σε γυναίκες.
- Δίκτυο υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα (τόσο ως ευκαιρίες απασχόλησης γυναικών, που αποτελούν το 60% όσων προσλαμβάνονται, όσο και ως προϋπόθεση συμμετοχής στην απασχόληση).
- Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για 7.000 γυναίκες από το Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση».
- Κίνητρα για την πρόσληψη γυναικών.
- Προτεραιότητα για προσλήψεις μερικής απασχόλησης για παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα.

5. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2004

Στο Ε.Σ.Δ.Α. του 2004 υποστηρίζεται με οριζόντιο τρόπο, μέσω δηλαδή του συνόλου των *Κατευθυντήριων Γραμμών*, η ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, δεδομένου ότι εκτός της Κ.Γ.6 για την *ισότητα των δύο φύλων*, έχει προβλεφθεί θετικότερη αντιμετώπισή τους (ποσοστωση 60% - 40%) και για όλες τις δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών, που υλοποιούνται στις αντίστοιχες κατευθυντήριες γραμμές, δηλαδή στην Κ.Γ.1 (*Μέτρα για άνεργους και αέργους*) και Κ.Γ.2 (Επιχειρηματικό πνεύμα και θέσεις εργασίας).

Παράλληλα, αναβαθμίστηκαν σημαντικά τα συστήματα στατιστικής παρακολούθησης, ώστε να καθίσταται δυνατή η συνεχής αξιολόγηση των μέτρων πολιτικής που εφαρμόζονται για τις γυναίκες. Και τούτο, γιατί και στα ποσοστά ανεργίας το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών παραμένει υψηλό. Πιο

συγκεκριμένα, το ποσοστό ανεργίας των ανδρών στην Ελλάδα το 2003 διαμορφώθηκε σε 5,9%, μειωμένο από το αντίστοιχο του 2002 (6,6%), ενώ των γυναικών σε 14,2%, χαμηλότερο από το αντίστοιχο του 2002 (15,0%) αλλά υψηλότερο κατά 5,2 ποσοστιαίες μονάδες από τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο που ήταν 9,0%.

Η αναλογία ανεργίας των ανδρών στην Ελλάδα το 2003 ήταν χαμηλότερη από αυτή των γυναικών κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες (7,1% έναντι 11,1%). Υψηλό παραμένει και το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας [το σύνολο του πληθυσμού των μακροχρόνια ανέργων (12 μήνες ή και περισσότερο) ως ποσοστό του συνολικού ενεργού πληθυσμού], το οποίο το 2003 διαμορφώθηκε στην ίδια τιμή με το 2002, στο 5,1% (2,8% για τους άνδρες έναντι 8,4% για τις γυναίκες), υψηλότερο κατά 1,8% από το μέσο όρο της ΕΕ-15 (3,3%).

Όσον αφορά στην προώθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης, το ΕΣΔΑ επισημαίνει ότι προωθήθηκαν προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης ανά νομό, στοιχείο το οποίο θα ενισχυθεί από τον αναβαθμισμένο ρόλο των Κ.Π.Α., τα οποία θα τηρούν ανά περιφέρεια ευθύνης τους τα δημογραφικά χαρακτηριστικά κάθε άνεργου/-ης και θα εντοπίζουν τις ανάγκες για το είδος της κατάρτισής του/της. Ωστόσο, τα προγράμματα που υλοποιούνται από τον Ο.Α.Ε.Δ. συχνά θεωρούνται γραφειοκρατικά όχι μόνο από τους/τις άνεργους/-ες, αλλά και από τις επιχειρήσεις. Επιπρόσθετα, αμφισβητείται η αποτελεσματικότητα ορισμένων από αυτά στην ενίσχυση της απασχόλησης τόσο από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες όσο και από τους κοινωνικούς εταίρους. Η συμβολή τους στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης είναι υπολογίσιμη, αλλά επιδέχονται σημαντικές βελτιώσεις, ώστε να αυξηθεί σημαντικά η αποτελεσματικότητά τους. Σύμφωνα με σχετική έρευνα πεδίου⁷⁴ για τα προγράμματα δημιουργίας επιδοτούμενων θέσεων απασχόλησης, το 25,3% των επιχειρήσεων δε θα προσλάμβανε τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες στα σχετικά προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ., αν δε λάμβανε τη σχετική επιδότηση.

Τα μέτρα προώθησης της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας επικεντρώθηκαν αφενός στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων και αφετέρου στην προνομιακή συμμετοχή των γυναικών σε διάφορα προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας. Στο πλαίσιο της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, μέχρι τον Ιούνιο του 2004 λειτούργησαν 2.528 ολοήμερα δημοτικά και 1.850 ολοήμερα νηπιαγωγεία. Διευρύνθηκαν, επίσης, τα δίκτυα των βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών κατά 164 μονάδες, ενώ ωφελήθηκαν 48.000 άτομα μέσω του προγράμματος «*Βοήθεια στο Σπίτι*». Αναφορικά με την προνομιακή συμμετοχή των γυναικών σε διάφορα προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας, στα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. (κατάρτιση, εργασιακή εμπειρία, επιδότηση της απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης) οι γυναίκες συμμετέχουν σε υψηλότερα ποσοστά και με ευνοϊκότερους όρους από τους άνδρες, με στόχο την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Παράλληλα, υπάρχουν ειδικά προγράμματα για τις γυναίκες, όπως το πρόγραμμα της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών, που στοχεύει στη μείωση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην αυτοαπασχόληση και στην ενθάρρυνσή τους στη δημιουργία επιχειρήσεων. Επίσης, εφαρμόζονται για γυναίκες ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης, καθώς και προγράμματα απόκτησης δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες.

74 Βλ. σχετικά Π.Α.Ε.Π. Α.Ε., *Ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας. Αποτελέσματα έρευνας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις*, 2004, σ. 96.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11. ΠΟΣΟΣΤΟ ΝΕΩΝ/ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΠΟΥ ΕΚΛΕΙΣΑΝ 6ΜΗΝΟ/12ΜΗΝΟ ΣΤΟ ΕΤΟΣ 2004 ΚΑΙ ΔΕΝ ΕΙΧΑΝ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΕΙ ΑΤΟΜΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΠΡΙΝ ΚΛΕΙΣΟΥΝ 6ΜΗΝΟ/12ΜΗΝΟ

Έως και 25 ετών που έκλεισαν 6μηνο στο έτος				Πάνω από 25 ετών που έκλεισαν 12μηνο στο έτος		
ΦΥΛΟ	Αριθμός εγγεγραμμένων ανέργων χωρίς Α.Σ.Δ	Συνολικός αριθμός εγγεγραμμένων ανέργων	Ποσοστό	Αριθμός εγγεγραμμένων ανέργων χωρίς Α.Σ.Δ.	Συνολικός αριθμός εγγεγραμμένων ανέργων	Ποσοστό
ΑΝΔΡΕΣ	24.151	28.748	84,01%	49.126	52.825	93,00%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	41.571	53.400	77,85%	83.245	97.778	85,14%
ΣΥΝΟΛΟ	65.722	82.148	80,00%	132.371	150.603	87,89%

Πηγή: ΠΑΕΠ - Ο.Α.Ε.Δ. (στοιχεία 30-6-2004)

ΠΙΝΑΚΑΣ 12. ΠΟΣΟΣΤΟ ΝΕΩΝ/ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΠΟΥ ΕΚΛΕΙΣΑΝ 6ΜΗΝΟ/12ΜΗΝΟ ΣΤΟ ΕΤΟΣ 2004 ΚΑΙ ΔΕΝ ΤΟΥΣ ΕΙΧΕ ΠΡΟΣΦΕΡΘΕΙ ΜΙΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΔΡΑΣΕΙΣ ΩΣ ΝΕΟ ΞΕΚΙΝΗΜΑ ΜΕ ΜΙΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΜΟΡΦΕΣ ΠΡΙΝ ΚΛΕΙΣΟΥΝ 6ΜΗΝΟ/12ΜΗΝΟ (ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΣΕ ΚΕΝΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΗ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ, ΕΠΑΝΑΚΑΤΑΡΤΙΣΗ, ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ)

Έως και 25 ετών που έκλεισαν 6μηνο στο έτος				Πάνω από 25 ετών που έκλεισαν 12μηνο στο έτος		
ΦΥΛΟ	Αριθμός εγγεγραμμένων ανέργων χωρίς προσφορά δράσης	Συνολικός αριθμός εγγεγραμμένων ανέργων	Ποσοστό	Αριθμός εγγεγραμμένων ανέργων χωρίς προσφορά δράσης	Συνολικός αριθμός εγγεγραμμένων ανέργων	Ποσοστό
ΑΝΔΡΕΣ	24.503	28.748	85,23%	49.500	52.825	93,71%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	42.495	53.400	79,58%	84.739	97.778	86,66%
ΣΥΝΟΛΟ	66.998	82.148	81,56%	134.239	150.603	89,13%

Πηγή: ΠΑΕΠ - Ο.Α.Ε.Δ. (στοιχεία 30-6-2004)

6. Συμπεράσματα

Το σύνολο των *Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση* (Ε.Σ.Δ.Α.) (2000, 2001, 2002, 2003 και 2004) διατρέχεται από συγκεκριμένα ζητήματα και επιστημάνσεις, που επανέρχονται συνεχώς στο προσκήνιο, με αμείωτη σχεδόν ένταση, παρά την πληθώρα των μέτρων που σχεδιάζονται και υλοποιούνται με σκοπό τη διευθέτησή τους. Η διαπίστωση αυτή γεννά προβληματισμούς και ερωτηματικά τόσο για την ποιότητα-αποτελεσματικότητα όσο και για την έκταση και παρακολούθηση-αξιολόγηση της εφαρμογής των αντίστοιχων μέτρων.

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι, παρ' όλο που ο ρυθμός ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας υπήρξε πολύ σημαντικός ξεπερνώντας, όπως αναφέρεται, το μέσο όρο της Ε.Ε., η αύξηση της απασχόλησης, σύμφωνα με το Ε.Σ.Δ.Α. 2001, ήταν η μεγαλύτερη που σημειώθηκε τα τελευταία 20 χρόνια και το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού αυξήθηκε. Εμμένουν ωστόσο ορισμένα σοβαρά διαρθρωτικά ζητήματα, που χαρακτηρίζουν την ελληνική οικονομία και επηρεάζουν, σε σημαντικό βαθμό, ποιοτικά χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Πρώτη γενική διαπίστωση, όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά στο Ε.Σ.Δ.Α. του 2004, είναι ότι οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας δε συνοδεύτηκαν από ανάλογους ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης και αντίστοιχα μείωσης της ανεργίας. Οι αιτίες για τη διαμόρφωση της παραπάνω αντιφατικής κατάστασης εντοπίζονται στο ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού, τόσο στο σύνολό του όσο και αναφορικά με το ποσοστό συμμετοχής συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού, καθιστώντας σαφές ότι το *βασικό διαρθρωτικό πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας συνίσταται κυρίως στην προσφορά και όχι στη ζήτηση εργασίας*.

Επομένως, ο δυσανάλογος ρυθμός αύξησης του εργατικού δυναμικού, που αυξάνεται πολύ ταχύτερα σε σχέση με το ρυθμό δημιουργίας θέσεων εργασίας, έχει ως αποτέλεσμα τη διατήρηση του ποσοστού ανεργίας σε υψηλά επίπεδα, παρά την αύξηση της απασχόλησης. Έτσι ερμηνεύεται, κατά συνέπεια, και το γεγονός ότι, παρά την αυξητική τάση που σημειώνει το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού συνολικά, το ποσοστό αυτό συνεχίζει να κινείται σε χαμηλά επίπεδα.

Ειδικότερα δε, η συμμετοχή των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας, αν και σημειώνει αύξηση, συνεχίζει ωστόσο να κινείται σε αρκετά χαμηλά επίπεδα, τόσο σε σύγκριση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο απασχόλησης των γυναικών και τους ευρωπαϊκούς στόχους για τη γυναικεία απασχόληση (57% ως μεσοπρόθεσμος στόχος για το 2005 και 60% για το 2010) έχοντας αγγίξει το 43,8% το 2003 σύμφωνα με στοιχεία του Ε.Σ.Δ.Α. 2004, όσο και σε σύγκριση με το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών, σύμφωνα με στοιχεία του ίδιου Ε.Σ.Δ.Α. Η διαφορά του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών έφτασε σχεδόν τις 30 ποσοστιαίες μονάδες (72,4% έναντι 43,8%), καθιστώντας την Ελλάδα ως μια από τις χώρες με τη μεγαλύτερη διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών για το 2003, με την ψαλίδα αυτή να ξεκινά κυρίως από τις ηλικίες 25 ετών και άνω και στη συνέχεια να διευρύνεται περισσότερο στις ηλικίες άνω των 35 ετών.

Η τελευταία επισήμανση αναδεικνύει την αυξημένη σημασία που πρέπει να δώσουμε στην εξέταση των ποιοτικών κυρίως και όχι τόσο των ποσοτικών χαρακτηριστικών της απασχόλησης-ανεργίας. Έτσι, όπως τονίζεται στο σύνολο των κειμένων των Ε.Σ.Δ.Α., η ανεργία εξακολουθεί να πλήττει εντονότερα συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού, όπως οι γυναίκες.

Η ανεργία επικεντρώνεται στις γυναίκες σε ποσοστό 60%, φανερώνοντας το χαμηλό βαθμό αποτελεσματικότητας που είχαν τα μέτρα για την καταπολέμησή της. Ενδεικτικό της διαπίστωσης αυτής είναι ότι το πρόβλημα εμφανίζεται οξύτερο στις γυναίκες της ηλικιακής ομάδας 25-40, δηλαδή στις παραγωγικές ηλικίες με παιδιά, όπου και εντοπίζονται οι βασικότερες αναξιοποίητες δεξαμενές ανθρωπίνου δυναμικού. Και όλα αυτά παρά την πληθώρα μέτρων για τη δημιουργία δομών φροντίδας των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων, με σκοπό τη διευκόλυνση της προσβασιμότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να γίνει ειδική αναφορά στο είδος των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται. Είναι χαρακτηριστικό ότι η συντριπτική πλειονότητα των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν ήταν θέσεις πλήρους απασχόλησης (με την Ελλάδα να έχει αρκετά χαμηλό ποσοστό, παρά την αύξηση που παρατηρείται, δημιουργίας θέσεων μερικής απασχόλησης, σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει στην Ε.Ε. ιδίως για τις γυναίκες) και αφορούσαν εξειδικευμένα άτομα, με αποτέλεσμα να πρέπει ίσως να επανεξετάσουμε υπό διαφορετικό πρίσμα, με όρους δυνατότητας παρατεταμένης παραμονής ή/και επαγγελματικής εξέλιξης, το στοιχείο που μας δίνουν τα Ε.Σ.Δ.Α. για κάλυψη των περισσότερων νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν από γυναίκες.

Παράλληλα, πρέπει να αναφερθούμε στην αξία της κατάρτισης στις νέες Τεχνολογίες της Πληροφορίας (basic ICT-skills/«Digital Literacy»), που συνίσταται άλλωστε σε προτεραιότητα αιχμής στον τομέα της *Κατάρτισης και δια βίου μάθησης*, με βασικό στόχο την αντιμετώπιση, τόσο σε γενικότερο επίπεδο του προβλήματος του «Ψηφιακού Αναλφαβητισμού» και την έγκαιρη απάντηση της ελληνικής κοινωνίας στους ενδεχόμενους κινδύνους εμφάνισης νέων μορφών κοινωνικών διακρίσεων (κοινωνικής «απαξίωσης» τμημάτων του πληθυσμού «Digital Divide»), όσο και στην άμβλυνση του λεγόμενου «ψηφιακού χάσματος» ανάμεσα στα δύο φύλα, γεγονός που επιτείνει την ανισότητα ευκαιριών στην απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Στο παραπάνω πλαίσιο αναφέρεται, σύμφωνα με στοιχεία του Ε.Σ.Δ.Α. 2004, η κατάρτιση 2.031 γυναικών σε δεξιότητες πληροφορικής, μέσω ειδικού προγράμματος απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, σε ειδικότητες πληροφορικής, το οποίο υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας», επισημαίνοντας ότι οι εξελίξεις και οι επιδιώξεις-στόχοι καθιστούν αναγκαία την εφαρμογή της αρχής του «gender mainstreaming», κάτι που σε επίπεδο επίσημης δέσμευσης τηρείται από ελληνικής πλευράς, δεδομένου ότι η αρχή της *ισότητας των φύλων* αποτελεί συστατικό στοιχείο, σε θεωρητικό τουλάχιστον επίπεδο, της δομής του συνόλου των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (Ε.Π.), Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (Π.Ε.Π.) και Κοινοτικών Πρωτοβουλιών (Equal), που διενεργούνται στο πλαίσιο του Γ΄ Κ.Π.Σ.

Οι παραπάνω δράσεις προσπαθούν να απαντήσουν σε ένα σημαντικό διαρθρωτικό πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας, που συνίσταται στο παράδοξο περί κενών θέσεων εργασίας (των οποίων

παρατηρήθηκε αύξηση), σε συνδυασμό με την απουσία σε ειδικότητες αιχμής, φέρνοντας για μια ακόμη φορά στο προσκήνιο το ζητούμενο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και της μεγαλύτερης σύζευξης της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, αλλά και της άρσης των έμφυλων στερεοτύπων, σχετικά με το διαχωρισμό σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα.

Από την άλλη πλευρά, προβληματισμοί δημιουργούνται από το ότι, σε αντίθεση με τις τάσεις που σημειώνονται σε άλλες χώρες, στην Ελλάδα στις δεξαμενές των ανέργων δε συνωστίζονται πρωτίστως άτομα χωρίς εφόδια δεξιοτήτων. Το γεγονός αυτό έρχεται να επιβεβαιώσει το επιχείρημα περί αναντιστοιχίας ανάμεσα σε διαθέσιμες δεξιότητες και ζητούμενες γνώσεις και να ενισχύσει ακόμα περισσότερο τη σημασία των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ως μια από τις βασικότερες *ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης* (εντός της γενικότερης τάσης για μετάβαση από *παθητικές-επιδοματικές σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης*), αλλά και την ανάγκη επανεξέτασης του περιεχομένου και του τρόπου υλοποίησής τους. Είναι, άλλωστε, χαρακτηριστικό ότι ένας από τους στόχους της *ευρωπαϊκής στρατηγικής απασχόλησης* είναι μέχρι το 2010 το 12,5% των ενηλίκων να συμμετέχει σε δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Προς την κατεύθυνση αυτή, διαμορφώνεται και η γενικότερη τάση σταδιακής μετάβασης και μετατροπής των *παθητικών-επιδοματικών σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης*, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την πλέον πρόσφατη (εντός του 2008) κίνηση που έγινε στην Ελλάδα, από πλευράς Ο.Α.Ε.Δ., για τη μετατροπή *Επιδόματος Απασχόλησης-Πρόσληψης «Πρώτου Υπαλλήλου»* από αυτοαπασχολούμενους/-ες, στο πλαίσιο συνδυασμένου Προγράμματος Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για την Απασχόληση *Επιδοτούμενων Ανέργων*.

Από την άλλη πλευρά, οι επενδύσεις σε *ανθρώπινο δυναμικό και δια βίου μάθηση* αναδεικνύονται σε μια από τις βασικές *Κατευθυντήριες Γραμμές* (Κ.Γ. 4) των Ε.Σ.Δ.Α. (Ε.Σ.Δ.Α. 2003), στο πλαίσιο της οποίας σχεδιάζονται και υλοποιούνται μέτρα για την κατάρτιση *επιδοτούμενων ανέργων*. Όπως αναφέρεται, το κόστος των δράσεων για το ανθρώπινο δυναμικό αυξάνεται τόσο στο σύνολο δαπανών του Ε.Κ.Τ. όσο και των Εθνικών Πόρων στο Γ΄ Κ.Π.Σ., διαπερνώντας οριζόντια (mainstreaming) τις δράσεις πολιτικής, σε όλους τους τομείς, όπως αποδεικνύει η εφαρμογή τους στο σύνολο των Ε.Π. (*«Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση», «Κοινωνία της Πληροφορίας», «Υγεία-Πρόνοια», «Ανταγωνιστικότητα»*), καθώς και στα 13 Π.Ε.Π.

Στο σημείο αυτό οφείλουμε, όμως, να επισημάνουμε τη μόνιμη υστέρηση της Ελλάδας στον τομέα της παρουσίας σαφών και ποσοτικοποιημένων στοιχείων και στόχων, ενώ σημαντική είναι και η περιορισμένη κατά «φύλο» ανάλυση αποτελεσμάτων, που αφορούν σε θέματα, όπως π.χ. η κατάρτιση. **Ειδικότερα, για τον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, ακόμα και τα ίδια τα Ε.Σ.Δ.Α. αναγνωρίζουν ότι δεν αναφέρονται σαφείς και ποσοτικοποιημένοι στόχοι για την προώθηση της υψηλής ποιότητας και της ευελιξίας των παρεχόμενων προγραμμάτων.**

Έτσι, ενώ για παράδειγμα στο Ε.Σ.Δ.Α. 2001 γίνεται αναφορά σε προγράμματα κατάρτισης, που πραγματοποιήθηκαν το 2001 μέσω Ο.Α.Ε.Δ. και Λ.Α.Ε.Κ., ανέργων και εργαζομένων, με το γενικό ποσοστό, ειδικά για τους τελευταίους, να παρουσιάζεται έτσι κι αλλιώς χαμηλό, αναλογικά με τις αλματώδεις εξελίξεις (μόλις 6%), δεν έχουμε στοιχεία με βάση την κατά «φύλο» συμμετοχή σε αυτά και την αξιολόγηση της αποδοτικότητάς τους.

Επίσης, σύμφωνα πάντα με απολογιστικά δεδομένα μέχρι 1.9.2003 γίνεται μεν αναφορά στο συνολικό αριθμό ανέργων (394.451) και εργαζομένων (369.684) που καταρτίστηκαν, εξακολουθώντας, ωστόσο, να απουσιάζει η κατά φύλο ανάλυση των αποτελεσμάτων, με μόνο δεδομένο τη γενικότερη δέσμευση περί προσπάθειών εξασφάλισης της κατά προτεραιότητα συμμετοχής των γυναικών σε ποσοστό 60% για την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων.

Επισημαίνουμε την απουσία στοιχείων για το ποσοστό εκπλήρωσης της συγκεκριμένης δέσμευσης, αλλά και το βαθμό σχετικότητας βελτίωσης των υποδομών με την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Οι συνέπειες του κενού αυτού επιτείνονται όταν αναφερόμαστε σε προγράμματα που στοχεύουν σε ένταξη ή επανένταξη ομάδων του πληθυσμού που είναι εν δυνάμει «*θύματα*» πολλαπλών διακρίσεων. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των προγραμμάτων κατάρτισης για τις μουσουλμάνες στο Γκάζι, για τα οποία η μόνη αναφορά που έχουμε είναι ότι συνεχίστηκαν ή ολοκληρώθηκαν, χωρίς να παρουσιάζεται κανένα στοιχείο για το βαθμό αποτελεσματικότητάς τους.

Το μεγαλύτερο κομμάτι των μηχανισμών σχεδιασμού και υλοποίησης όλων των μορφών *ενεργητι-*

κών πολιτικών απασχόλησης συγκεντρώνεται στο πλαίσιο του Ο.Α.Ε.Δ. Δεδομένης λοιπόν της αναγνώρισης του αυξημένου ρόλου του στον τομέα των *ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση*, επιχειρήθηκε μια ριζικότερη και ουσιαστικότερη αναδιάρθρωση τόσο του Ο.Α.Ε.Δ. (με ορίζοντα ολοκλήρωσης το 2005) όσο και του συνόλου των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (Δ.Υ.Α.). Στο πλαίσιο αυτό, έχει ήδη δημιουργηθεί, όπως αναφέρεται στο Ε.Σ.Δ.Α. 2002, το *Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Ελέγχου, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων*, που αποτελεί ένα εργαλείο βάσης, με το οποίο οι ενέργειες κατάρτισης ομογενοποιούνται ως προς τα ποιοτικά χαρακτηριστικά τους και ακολουθούν τους στόχους και τις δεσμεύσεις του Γ΄ Κ.Π.Σ.

Στο πλαίσιο της αναγνώρισης της σημασίας των *ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης*, έχει οριστεί και η υποχρέωση των Κ.Ε.Κ. να παρακολουθούν την πορεία του/της καταρτιζόμενου/-ης (διαδικασία του «*follow-up*») για έξι (6) μήνες μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης και να ενημερώνουν το Υπουργείο Εργασίας και τον Ο.Α.Ε.Δ.

Αξίζει, τέλος, να αναφερθεί η σύσταση και ενεργοποίηση εντός του 2005 προς την ίδια κατεύθυνση του *Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση* (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.).

Ωστόσο, παρ' όλες τις παραπάνω δεσμεύσεις και προσπάθειες, όπως επισημαίνεται και από τα ίδια τα Ε.Σ.Δ.Α., τα προγράμματα που υλοποιούνται από τον Ο.Α.Ε.Δ. συχνά θεωρούνται γραφειοκρατικά τόσο από τους/τις άνεργους/-ες όσο και από τις επιχειρήσεις. Επιπρόσθετα, αμφισβητείται η αποτελεσματικότητα ορισμένων από αυτά στην ενίσχυση της απασχόλησης τόσο από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες όσο και από τους κοινωνικούς εταίρους.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα του βαθμού αναποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των *ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση* στο σύνολό τους, αλλά και των ειδικότερων μέτρων που σχεδιάζονται και υλοποιούνται σχετικά με την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών και ιδίως ευπαθέστερων ομάδων γυναικών, **αποτελεί η περίπτωση του ιδιαίτερα μικρού αριθμού γυναικών, 450, δηλαδή μόλις το 12,4% των συνολικών δικαιούχων, που ωφελήθηκαν από τα προγράμματα επιχειρηματικότητας στις αγροτικές, ορεινές ή απομακρυσμένες περιοχές.** Τα αποτελέσματα είναι αποθαρρυντικά, εάν αναλογιστούμε την αναγνώριση της αυξημένης σημασίας που δίνεται στην αυτοαπασχόληση-επιχειρηματικότητα ως μέσο εργασιακής και ευρύτερα κοινωνικής ένταξης ευπαθέστερων κοινωνικά ομάδων του πληθυσμού, με το ρυθμό δημιουργίας νέων επιχειρήσεων να υπολείπεται σημαντικά του ζητούμενου.

Λαμβάνοντας υπόψη τις διαπιστώσεις αυτές, μπορούμε να ερμηνεύσουμε ως ένα σημαντικό βαθμό από τη μια μεριά το γεγονός ότι το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 25-64 ετών που συμμετείχαν σε προγράμματα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ήταν μόλις 1,2% στην Ελλάδα, αποτελώντας με διαφορά το χαμηλότερο ποσοστό στην Ευρώπη, όπου ο μέσος όρος είναι 8,4%.

Η πολύ χαμηλή συμμετοχή του εργατικού δυναμικού σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης δε φαίνεται να μεταβάλλεται σημαντικά διαχρονικά, εμφανίζοντας επιπλέον σημαντικές αποκλίσεις ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα, το εκπαιδευτικό επίπεδο και άλλα χαρακτηριστικά. Έτσι, σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στοιχεία, η συμμετοχή του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για την Ελλάδα είναι 3,7% για το σύνολο, 3,5% για τους άνδρες και 3,8% για τις γυναίκες, έναντι 9,0% για το σύνολο Ε.Ε.-25 και 9,7% για το σύνολο Ε.Ε.-15.

Θα μπορούσαμε στο σημείο αυτό να σχολιάσουμε το γεγονός ότι, παρά τις εξαγγελίες και τα ειδικότερα μέτρα που προαναφέρθηκαν για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, το ποσοστό τους δεν παρουσιάζεται, όπως βλέπουμε, ιδιαίτερα ενισχυμένο σε σχέση με αυτό των ανδρών (3,5% για τους άνδρες και 3,8% για τις γυναίκες). Εάν συνδυάσουμε το παραπάνω στοιχείο με την εμμονή σε υψηλά ποσοστά της ανεργίας και κυρίως της μακροχρόνιας, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι δεν πρόκειται γενικώς για έλλειμμα δεξιοτήτων και εκπαίδευσης, αλλά πρωτίστως για έλλειψη προσαρμογής στις ανάγκες του εργασιακού περιβάλλοντος με τη συμμετοχή σε προγράμματα δια βίου πρόσβασης σε γνώσεις είτε για απόκτηση νέων γνώσεων είτε για βελτίωση ή αναβάθμιση γνώσεων και δεξιοτήτων που έχουν κατακτηθεί σε προηγούμενη φάση της ζωής.

Από την άλλη πλευρά, πρωτογενή δεδομένα επιβεβαιώνουν την κριτική στάση και των κοινωνικών εταίρων απέναντι στην ποιότητα και αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης,

όπως υλοποιούνται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με έρευνα πεδίου για τα προγράμματα δημιουργίας επιδοτούμενων θέσεων απασχόλησης, το 25,3% των επιχειρήσεων δε θα προσλάμβανε τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες στα σχετικά προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. εάν δε λάμβανε τη σχετική επιδότηση.⁷⁵

Επιπλέον, παρά την αυξημένη σημασία που προσδίδεται στην αναβάθμιση ολόκληρου του συστήματος κατάρτισης ώστε να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά του, στο γενικότερο πλαίσιο αναδιάρθρωσης των μηχανισμών ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, ένας από τους βασικούς παράγοντές της, η εξατομικευμένη προσέγγιση του/της άνεργου/-ης εφαρμόστηκε μέχρι σήμερα σε μικρή έκταση. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της Π.Α.Ε.Π. (31.8.2004), μόνο το 17% των εγγεγραμμένων ανέργων είχαν ωφεληθεί από εξατομικευμένες υπηρεσίες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανέρχεται σε 20%. Καθίσταται, επομένως, επιτακτική η ανάγκη για πλήρη εφαρμογή της *εξατομικευμένης προσέγγισης* του/της άνεργου/-ης, καθώς και για περαιτέρω παρακολούθησή του/της στην αγορά εργασίας (follow-up). Χαρακτηριστικά αρνητική είναι, για την τελευταία αυτή διάσταση, η έλλειψη επαρκών στοιχείων στην Ελλάδα.

Γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό ότι μπορεί μεν η συμβολή των *ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης* στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης να είναι υπολογίσιμη, αλλά επιδέχονται σημαντικές βελτιώσεις ώστε να αυξηθεί σημαντικά η αποτελεσματικότητά τους. Επιπρόσθετα, εξαιτίας ενός επίσης σημαντικού διαρθρωτικού προβλήματος της ελληνικής οικονομίας που συνίσταται στην άνιση ανάπτυξη των τριών τομέων της οικονομίας (με τον πρωτογενή να φθίνει, το δευτερογενή να παραμένει στάσιμος και μόνο τον τριτογενή να αναπτύσσεται), η δημιουργία νέων θέσεων σχεδόν αποκλειστικά στον τριτογενή τομέα λειτουργεί επιβαρυντικά, μειώνοντας περαιτέρω τις δυνατότητες απορρόφησης εργατικού δυναμικού, επιτείνοντας, κατά συνέπεια, τη δυσκολία διαχείρισης του ζητήματος της ανεργίας.

Στην ίδια περίπου εργασιακή κατάσταση με τις γυναίκες βρίσκονται, εξαιτίας όλων των αδυναμιών και διαρθρωτικών αδυναμιών που αναλύθηκαν παραπάνω, και άλλες ομάδες του πληθυσμού, αντιμετωπίζοντας παρόμοια προβλήματα. Έτσι, παρά το γεγονός ότι, όπως αναφέρεται, η μεγαλύτερη πρόοδος αφορά στον περιορισμό της ανεργίας των νέων, καθώς και της μακροχρόνιας ανεργίας, με το δείκτη που μετράει τη σύντμηση της παραμονής στην ανεργία και ιδίως των νέων να σημειώνει σημαντική πρόοδο, η ανεργία συνεχίζει να τους/τις πλήττει έντονα, ενώ ενδεικτικό της αναποτελεσματικότητας των πολιτικών που εφαρμόζονται είναι και το ότι τα μακροχρόνια άνεργα άτομα αποτελούν το 57% του συνόλου των ανέργων, με τις γυναίκες να βρίσκονται σε ακόμα χειρότερη κατάσταση μεταξύ των νέων και των μακροχρόνια ανέργων.

Ο προβληματισμός αυξάνεται εάν λάβουμε υπόψη ότι το 1/3 των μακροχρόνια ανέργων δεν έχει ποτέ εργαστεί, αναδεικνύοντας ένα σημαντικό πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας, που αφορά στο βαθμό δυσκολίας αρχικής εισόδου στην απασχόληση. Και εάν στις νεαρές ηλικίες, παρ' όλες τις υστερήσεις που περιγράφηκαν παραπάνω, οι προβλέψεις είναι σχετικά ενθαρρυντικές, με το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών να είναι υψηλό (εξαιτίας και της εξαιρετικά υψηλής συμμετοχής των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπου το ποσοστό συμμετοχής τους είναι πλέον υψηλότερο από αυτό των ανδρών) και να αναμένεται ότι σταδιακά η ψαλίδα μεταξύ των εθνικών και ευρωπαϊκών στατιστικών για τις γυναίκες θα μειωθεί σημαντικά, **η πρόκληση στο θέμα της ενεργοποίησης των γυναικών⁷⁶ αφορά περισσότερο σε δύο άλλες ομάδες γυναικών:**

- Τις γυναίκες με παιδιά, που βρίσκονται στην παραγωγική ηλικία των 29-40 ετών, όπου εντοπίζονται τα μεγαλύτερα αναξιοποίητα αποθέματα ανθρώπινου δυναμικού, γεννώντας προβληματισμό για την ποιότητα και αποδοτικότητα των μέτρων που αφορούν σε δομές στήριξης, αλλά και για το είδος των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργούνται, με υστέρηση στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, που θα μπορούσαν να καταστούν ελκυστικότερες για αυτή την ομάδα γυναικών.
- Τις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες γυναικών, όπου εντοπίζονται και οι μεγαλύτερες ανάγκες κατάρτισης ή επανακατάρτισης, με σκοπό την απόκτηση νέων δεξιοτήτων ή την αναβάθμιση ήδη

75 Βλ. σχετικά: Π.Α.Ε.Π. Α.Ε., *Ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας. Αποτελέσματα έρευνας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις*, 2004, σ. 96.

76 Βλ. αναλυτικά για το ζήτημα αυτό Rubery, J., Grimshaw, D. & Smith, M. (2000), *“Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the National Action Plans for Employment 2000”*, Report by the European Commission's Group of Experts on Gender and Employment, Karamessini, M. (2004), *Assessment of the National Action Plan for Employment 2004 from a Gender Perspective*, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment.

υπαρχουσών που έχουν τυχόν υποβαθμιστεί, ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη ανταπόκριση και προσαρμογή στις ραγδαία εξελισσόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 55-64 ετών ήταν το 2003 26,2% έναντι 24,4% το 2002, ενώ των ανδρών 59,2% έναντι 56,0% το 2002, φανερώνοντας το μεγάλο χάσμα που υπάρχει.

Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, η Ελλάδα παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό μη ενεργών ατόμων που δεν επιθυμούν εργασία (35,6% έναντι 26,7% που αποτελεί το μέσο όρο της Ε.Ε.), δημιουργώντας εκ πρώτης όψης την εντύπωση ότι η παραμονή εκτός απασχόλησης αποτελεί εκούσια επιλογή. Ωστόσο, εάν ληφθούν υπόψη όλα όσα αναφέρθηκαν μέχρι τώρα, γίνεται αντιληπτό ότι η πραγματικότητα είναι τελείως διαφορετική.

Έτσι, εάν για το σύνολο του πληθυσμού από 15-64 ετών ο πρώτος λόγος μη συμμετοχής στην απασχόληση είναι η εκπαίδευση, δημιουργώντας βέβαια προβληματισμούς αν συνδυάσουμε την παρατεταμένη παραμονή στο εκπαιδευτικό σύστημα με την αναντιστοιχία παρεχόμενων γνώσεων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, όπως διαπιστώθηκε, η σημασία της ως λόγος μη συμμετοχής στην απασχόληση υποχωρεί, όταν εξετάζεται ο πληθυσμός ηλικίας άνω των 20 ετών, με τις οικογενειακές υποχρεώσεις να καταλαμβάνουν, ως αιτία, την πρώτη θέση, ιδιαίτερα μεταξύ των γυναικών, καθώς το 39% των μη εργαζόμενων γυναικών αποδίδουν την έλλειψη πρόθεσης για εργασία σε οικογενειακές υποχρεώσεις. **Η αιτία αυτή παρουσιάζεται περισσότερο συντριπτική στις ηλικίες 20-59 ετών, όπου το ποσοστό των γυναικών εκτός εργασίας που την επικαλούνται ανέρχεται στο 49,8%.**

Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ

Η πλέον σημαντική νέα παρέμβαση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πεδίο προώθησης της κοινωνικής ένταξης είναι η νομική κατοχύρωση των δράσεων κατά του αποκλεισμού που επιτεύχθηκε με την προσαρμογή σχετικής διάταξης στη Συνθήκη του Άμστερνταμ: πρόκειται για το άρθρο 137, που ρυθμίζει πλέον την υιοθέτηση ειδικών μέτρων κατά του κοινωνικού αποκλεισμού, προωθώντας την ενσωμάτωσή τους σε όλα τα κοινοτικά μέσα. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει προχωρήσει στην επεξεργασία ενός ιδιαίτερα σύνθετου πλάνου, το οποίο δε στηρίζεται σε νομικά δεσμευτικά μέσα αλλά αποβλέπει στη διεύρυνση του κοινωνικοπολιτικού διαλόγου για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού μέσω της διαδικασίας της **Ανοικτής Μεθόδου Συντονισμού (ΑΜΣ)**. Το πλάνο αυτό περιλαμβάνει, εκτός των άλλων, τη θέσπιση διαρθρωτικών δεικτών⁷⁷ για την αξιολόγηση των εθνικών δράσεων στο πεδίο της κοινωνικής ένταξης, οι οποίοι εξετάζουν τη διανομή του εθνικού εισοδήματος, το ποσοστό φτώχειας του πληθυσμού, τον αριθμό των άνεργων νοικοκυριών και το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν την υποχρεωτική εκπαίδευση.

Κατά τη διάρκεια των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Κορυφής στη Λισαβόνα και τη Φιέρα, τα κράτη-μέλη συμφώνησαν να προχωρήσουν για πρώτη φορά στη θέσπιση στόχων πολιτικής για την καταπολέμηση της φτώχειας. Εξειδίκευσαν, μάλιστα, τις βασικές αρχές των σχετικών παρεμβάσεων, που επικεντρώνονται στην κατάθεση εθνικών σχεδίων δράσης και στο σχεδιασμό ενός κοινοτικού προγράμματος για τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Πρόκειται για το Πρόγραμμα Δράσης κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού (2001-2005) που περιλαμβάνει έρευνες και μελέτες, ανταλλαγές καλών πρακτικών και προώθηση δικτύων συνεργασίας στο πεδίο του κοινωνικού αποκλεισμού.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξειδίκευσε τις κατευθυντήριες γραμμές των Συμβουλίων Κορυφής, υιοθετώντας την Ανακοίνωση για τους στόχους των πολιτικών καταπολέμησης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (ΟJ C 82/4 - 13.3.2001), που συμπυκνώνει τις κύριες προτεραιότητες των δράσεων. Η συγκεκριμένη Ανακοίνωση τυποποιεί τους στόχους και τις τεχνικές υλοποίησης των δράσεων κατά του αποκλεισμού που διακρίνονται σε τέσσερις κατηγορίες:

α) Ο πρώτος στόχος αφορά στη διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας και της πρόσβασης σε πόρους, δικαιώματα, αγαθά και υπηρεσίες. Πρόκειται για ένα στόχο που εντάσσεται από θεσμική άποψη στο ευρύτερο πλαίσιο των Ευρωπαϊκών πολιτικών για την απασχόληση και εξυπηρετείται μέσω των ακόλουθων τεχνικών:

- Ανάπτυξη στρατηγικών για τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού στους τομείς της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης.
- Προώθηση μέτρων για τη συμφιλίωση των απαιτήσεων της εργασίας με τις οικογενειακές δεσμεύσεις.
- Αξιοποίηση των τεχνικών της κοινωνικής οικονομίας για την κοινωνική ένταξη και εργασιακή αποκατάσταση.
- Αναδιοργάνωση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας.
- Ίδρυση εξειδικευμένων υπηρεσιών για την κατοχύρωση των κοινωνικών δικαιωμάτων των αποκλεισμένων ομάδων.

β) Ο δεύτερος στόχος αφορά στην υιοθέτηση προληπτικών μέτρων κατά του αποκλεισμού και στην ενθάρρυνση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας.

γ) Ο τρίτος στόχος καλύπτει την παροχή συνδρομής στις περισσότερο ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού (άτομα με ειδικές ανάγκες, μειονότητες, παιδιά) και την ορθολογική αντιμετώπιση κοινωνικών

⁷⁷ Βλ. την Ανακοίνωση της Επιτροπής «Διαρθρωτικοί Δείκτες», COM- 2000 / 594-27.9.2000.

προβλημάτων σε περιοχές-εστίες κοινωνικοοικονομικού αποκλεισμού.

δ) Ο τέταρτος στόχος αφορά στην ενεργοποίηση των οργάνων που επιφορτίζονται με την άσκηση πολιτικών κατά του αποκλεισμού σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και στο συντονισμό των ενεργειών μεταξύ των φορέων του δημόσιου τομέα, των κοινωνικών εταίρων και των μη κυβερνητικών οργανώσεων. Αξίζει, μάλιστα, να επισημανθεί ότι ο συγκεκριμένος στόχος κάνει ειδική αναφορά στην ανάγκη δραστηριοποίησης των φορέων παροχής κοινωνικών υπηρεσιών (social service providers) και προώθησης εξειδικευμένων μέτρων για την εξυπηρέτηση των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού.

Η βασική υποχρέωση που απορρέει για τα κράτη-μέλη είναι η εκπόνηση **Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (ΕΣΔ/κε)**. Το περιεχόμενο των Σχεδίων αυτών αντανακλά τις βασικές προτεραιότητες και επιδιώξεις που, ήδη, έχουν τεθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Τα κράτη-μέλη, επομένως, καλούνται να τοποθετηθούν απέναντι σε συγκεκριμένα ζητήματα στρατηγικής σημασίας για το σχεδιασμό και την ανάπτυξη πολιτικών κοινωνικής ένταξης, χωρίς να αποκλίνουν από το προγραμματικό πλαίσιο της Α.Μ.Σ. Ειδικότερα, τα αρμόδια εθνικά όργανα είναι υποχρεωμένα να προχωρήσουν στη διαμόρφωση του περιεχομένου των αντίστοιχων Σχεδίων Δράσης με βάση ένα υπόδειγμα που εκπονείται από την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας.⁷⁸

Η Ελληνική Κυβέρνηση ανταποκρίθηκε πλήρως στην τεχνική δέσμευση εκπόνησης και υποβολής Εθνικών Σχεδίων Δράσης. Συγκεκριμένα, κατατέθηκαν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή δύο Σχέδια (το πρώτο αφορά στην περίοδο 2001-2003 και το δεύτερο στην περίοδο 2003-2005), καθώς και η Έκθεση Εφαρμογής της περιόδου 2005-2006.

1. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2001-2003

Η Ελληνική Κυβέρνηση κατέθεσε το πρώτο *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση* τον Σεπτέμβριο του 2001. Το Σχέδιο Δράσης συντονίστηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και περιλαμβάνει στρατηγικές κοινωνικής προστασίας που προωθούνται από τα Υπουργεία Υγείας και Πρόνοιας, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών. Οι στρατηγικές αυτές αποβλέπουν στην εξυπηρέτηση τεσσάρων βασικών στόχων: αντιμετώπιση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, πρόληψη του κινδύνου του κοινωνικού αποκλεισμού, προώθηση δράσεων για τις πλέον ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού και κινητοποίηση των φορέων που σχεδιάζουν, παρακολουθούν και υλοποιούν προγράμματα κοινωνικής προστασίας.

Η ανάλυση των μέτρων πολιτικής που περιλαμβάνονται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση αποδεικνύει ότι έχουν προβλεφθεί **συγκεκριμένες δράσεις εργασιακής ένταξης των γυναικών:**

α) Δράσεις του Στόχου 2 «Πρόληψη του κινδύνου αποκλεισμού» και συγκεκριμένα της Κατηγορίας «Αρωγή στην οικογένεια - Δράσεις για την τρίτη ηλικία και τα άτομα με αναπηρίες». Εδώ εντάσσονται οι ακόλουθες δράσεις:

- Επέκταση του Προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» και στα άτομα με αναπηρίες. Το Πρόγραμμα παρέχει πρωτοβάθμια νοσηλευτική φροντίδα, καθώς και συμβουλευτική και ψυχοσυναισθηματική στήριξη. Νέο στοιχείο αποτελεί η παροχή υπηρεσίας «τηλε-ειδοποίησης», με την οποία είναι εφικτή η διασύνδεση με ειδικές υπηρεσίες, προσφέροντας αίσθημα ασφάλειας.
- Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.). Πρόκειται για μικρές δομές ημερήσιας φιλοξενίας κατά τις ώρες εργασίας της οικογένειας που διασυνδέονται με τα Κ.Α.Π.Η. της περιοχής. Συνεργάζονται με τοπικούς φορείς που παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες, καθώς και με Μονάδες Υγείας. Απευθύνονται σε ηλικιωμένους/-ες με χρόνια ή πρόσκαιρα οργανικά προβλήματα ή προβλήματα ψυχικής υγείας που δεν αυτοεξυπηρετούνται, είναι οικονομικά αδύνατοι/-ες και έχουν κοινωνικά προβλήματα.
- Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης για άτομα με αναπηρίες (παιδιά και έφηβοι). Πρόκειται για μικρές δομές ανοικτής φροντίδας που απευθύνονται σε παιδιά και έφηβους/-ες με αναπηρίες, που δεν έχουν ενταχθεί σε εκπαιδευτικά προγράμματα ή προγράμματα κατάρτισης. Τα Κέντρα αυτά

78 Βλ. αναλυτικά Αμίτσης, Γ., *Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Κοινωνικής Ένταξης*, Παπαζήσης, Αθήνα, 2006.

εφαρμόζουν προγράμματα δημιουργικής απασχόλησης και προ-επαγγελματικής εκπαίδευσης και συμβάλλουν αφενός στην εναρμόνιση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής και στη διαφύλαξη της οικογενειακής αλληλεγγύης και αφετέρου στην προετοιμασία ομαλής ένταξης των ατόμων με αναπηρίες στην κοινωνική και οικογενειακή ζωή.

- Λειτουργία του Εθνικού Κέντρου Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας, το οποίο απευθύνεται σε άτομα που αντιμετωπίζουν έκτακτες καταστάσεις και προβλήματα. Οι Υπηρεσίες του Κέντρου λειτουργούν σε 24ωρη βάση με στόχο την άμεση αντιμετώπιση και παρέμβαση. Διαθέτουν τηλεφωνική γραμμή SOS, παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες κοινωνικής στήριξης και συμβουλευτικής και αναλαμβάνουν την άμεση διασύνδεση με τις αρμόδιες, κατά περίπτωση, υπηρεσίες.

β) Δράσεις του Στόχου 2 «Πρόληψη του κινδύνου αποκλεισμού» και συγκεκριμένα της Κατηγορίας «Πρόληψη του κινδύνου μειονεξίας των ατόμων με αναπηρίες». Εδώ εντάσσεται η δράση της λειτουργίας εξειδικευμένων κέντρων. Πρόκειται για τα Κέντρα Κοινωνικής Υποστήριξης και Κατάρτισης για άτομα με αναπηρίες, με στόχο την έγκαιρη διάγνωση και τη συμβουλευτική υποστήριξή τους, την παροχή υπηρεσιών και ανάπτυξη προγραμμάτων για την κοινωνική τους στήριξη και την ισότιμη κοινωνική τους ένταξη, την παραπομπή σε εξειδικευμένες υπηρεσίες σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο.

γ) Δράσεις του Στόχου 4 «Ενίσχυση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών», στο πλαίσιο του οποίου η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) σχεδίασε την εκπόνηση ενός «Ολοκληρωμένου Εθνικού Προγράμματος Δράσης», το οποίο θα περιλαμβάνει ζητήματα κοινωνικής ένταξης και άρσης του κοινωνικού αποκλεισμού των γυναικών και των ειδικών κοινωνικά ομάδων.

Οι βασικές κατευθυντήριες γραμμές που θα διατρέχουν το Πρόγραμμα αφορούν στα ακόλουθα πεδία:

α. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές

Τα σχεδιαζόμενα μέτρα και οι πολιτικές συνίστανται σε:

- Ενισχυμένη συμμετοχή των γυναικών στις *ενεργητικές πολιτικές* απασχόλησης και κυρίως στα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ.
- Διάθεση του 11,4% των συνοδικών χρηματοδοτήσεων για δράσεις του Ε.Κ.Τ. (Γ' Κ.Π.Σ. 2000-2006) ειδικά για τις γυναίκες (*mainstreaming*).
- Εκπαίδευση των συμβούλων εργασίας και των στελεχών των Κ.Π.Α. για συμβουλευτική άνεργων γυναικών, δημιουργία ενός μηχανισμού παρακολούθησης με δείκτες για την προώθηση της ισότητας, καθώς και επανεξέταση από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο της ύλης των σχολικών βιβλίων για την εξάλειψη των παραδοσιακών στερεοτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων.

β. Αντιμετώπιση της ψαλίδας μεταξύ των δύο φύλων

Κατά τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια σταθερή μείωση της ψαλίδας στα ποσοστά απασχόλησης ανάμεσα στα δύο φύλα, καθώς τα 3/4 των καθαρών εισροών στην αμειβόμενη απασχόληση προέρχονται από τις γυναίκες (την περίοδο 1990-1999, το 74% των νέων θέσεων εργασίας -περίπου 220.000- αφορούσαν σε γυναίκες). Ωστόσο, η Ελλάδα συνεχίζει να παρουσιάζει χαμηλά ποσοστά γυναικείας απασχολησιμότητας, τόσο σε απόλυτα -βρίσκεται αρκετά μακριά από το στόχο της Λισαβόνας- όσο και σε συγκρίσιμα μεγέθη, εάν εξετάσουμε την ποσοστιαία διαφορά της απασχολησιμότητας ανδρών-γυναικών.

Τα μέτρα πολιτικής εστιάζονται στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών τόσο στα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης όσο και στον τομέα της επιχειρηματικότητας. Συγκεκριμένα, προβλέπονται:

- Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών μέσα από το Πρόγραμμα «Ν.Ε.Ε.» (1.000 εντός του 2001).
- Βελτίωση της εκπαίδευσης και κατάρτισης των γυναικών στις νέες τεχνολογίες, με έμφαση στις νέες δεξιότητες, μέσα από δράσεις χρηματοδοτούμενες από το Λ.Α.Ε.Κ.
- Εκπαιδευτικές παρεμβάσεις για γυναίκες, χρηματοδοτούμενες από το Λ.Α.Ε.Κ., σε θέματα, όπως το ηλεκτρονικό εμπόριο, μάντζμεντ, φορολογικά, οικονομικά κ.ά.

γ. Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Σημαντικό εργαλείο διευκόλυνσης εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας και αύξησης της γυναικείας απασχολησιμότητας αποτελεί η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Ορισμένα από τα μέτρα που υλοποιούνται για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι:

- Η δημιουργία περισσότερων Βρεφονηπιακών Σταθμών.
- Η λειτουργία Ολοήμερων Σχολείων και Ολοήμερων Νηπιαγωγείων.
- Η λειτουργία παιδικών κατασκηνώσεων, που προσφέρουν διακοπές τόσο σε παιδιά 6-16 ετών όσο και σε οικογένειες, ηλικιωμένα άτομα και Α.Μ.Ε.Α.

2. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2003-2005

Το δεύτερο *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση*⁷⁹ κατατέθηκε τον Ιούλιο του 2003. Περιλαμβάνει νέα μέτρα πολιτικής για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, αξιοποιώντας την εμπειρία της πρώτης περιόδου εφαρμογής της Α.Μ.Σ. στο πεδίο της ένταξης (2001-2003) και τις υποδείξεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προσαρμογή των εθνικών πολιτικών στην κοινή ευρωπαϊκή στοχοθεσία. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε ήδη επισημάνει «γκρίζες ζώνες» στη χάραξη και άσκηση των εθνικών κοινωνικών πολιτικών, αναδεικνύοντας άξονες προτεραιοτήτων που έπρεπε να ληφθούν υπόψη από τους σχεδιαστές των Εθνικών Σχεδίων Δράσης. Οι άξονες αυτοί επικεντρώνονται στα ακόλουθα ζητήματα:

- Αποτελεσματικότερη διασύνδεση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Κοινωνική Ένταξη με τα άλλα εργαλεία της κοινοτικής μεθόδου και ιδιαίτερα με τη χρήση κοινοτικής νομοθεσίας και την αξιοποίηση πόρων από τα Κοινοτικά Διαρθρωτικά Ταμεία.
- Ανάπτυξη των μηχανισμών ευαισθητοποίησης των πολιτών και των εθνικών σχεδιαστών κοινωνικής πολιτικής για το ρόλο και τη λειτουργία των διαδικασιών κοινωνικής ενσωμάτωσης.
- Ενίσχυση της συνέργειας δράσεων μεταξύ κεντρικής διοίκησης, αποκεντρωμένης διοίκησης και οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης για την αντιμετώπιση του διαρθρωτικού φαινομένου του αποκλεισμού.
- Υιοθέτηση στοχευμένων πολιτικών για την ενίσχυση των πλέον περιθωριοποιημένων και ευπαθών ομάδων του πληθυσμού (π.χ. γυναίκες από εθνοτικές μειονότητες, αποφυλακισμένοι/-ες, χρήστες/-τριες ναρκωτικών ουσιών, άστεγοι/-ες, παιδιά του δρόμου, άτομα που συμμετέχουν σε διαδικασίες αποϊδρυματοποίησης).
- Ενσωμάτωση των θεματικών παρεμβάσεων στους τομείς της υγείας και του πολιτισμού στις οριζόντιες δράσεις για την καταπολέμηση του αποκλεισμού.
- Προσδιορισμός σαφών γενικών και συγκεκριμένων στόχων (targets) για την εξάλειψη της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.
- **Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλα τα στάδια εφαρμογής των ΕΣΔ/κε, όσον αφορά στον εντοπισμό των προκλήσεων, το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των πολιτικών, την επιλογή δεικτών και στόχων και τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων.**

Το Σχέδιο Δράσης διαρθρώνεται σε έξι θεματικές ενότητες. Η πρώτη περιγράφει το γενικό στρατηγικό πλαίσιο για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, καθώς και τις προκλήσεις κοινωνικής συνοχής που αντιμετωπίζει η Ελλάδα. Η δεύτερη ενότητα παρουσιάζει τα αποτελέσματα από την εφαρμογή του πρώτου Εθνικού Σχεδίου Δράσης, επισημαίνοντας θετικά και αρνητικά σημεία που αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου εφαρμογής της Α.Μ.Σ. στην Ελλάδα. Η τρίτη ενότητα περιγράφει τους κύριους στόχους της ευρύτερης στρατηγικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση των νέων κοινωνικών προβλημάτων και αναγκών, δίνοντας έμφαση σε ζητήματα αναζωογόνησης των αγροτικών περιοχών, ενίσχυσης των ηλικιωμένων, αύξησης της απασχόλησης των κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων και βελτίωση της λειτουργικότητας των δομών της κοινωνικής διοίκησης. Η τέταρτη ενότητα αναλύει τα προτεινόμενα μέτρα πολιτικής για την εκπλήρωση των κοινών στρατηγικών προτεραιοτήτων της Ένωσης στο πεδίο της κοινωνικής ένταξης, ενώ η πέμπτη αναφέρεται στις θεσμικές ρυθμίσεις που υιοθετήθηκαν για την ανάπτυξη σχέσεων εταιρικής και συνέργειας κατά τη διάρκεια εκπόνησης του Σχεδίου Δράσης. Τέλος, η έκτη ενότητα προβάλλει συγκεκριμένα μέτρα που θεωρούνται από την Ελληνική Πολιτεία ως καλές πρακτικές κοινωνικής ενσωμάτωσης.

Στο πλαίσιο προώθησης της απασχόλησης, το Σχέδιο Δράσης του 2003-2005 προσδίδει κεντρική

⁷⁹ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2003-2005*, 2003.

σημασία σε πέντε ομάδες στόχου, μεταξύ των οποίων και οι γυναίκες. Οι δράσεις που προωθούνται για τη στήριξη, ενίσχυση και προώθηση της απασχόλησης των γυναικών μπορούν να συνοψιστούν προς δύο κατευθύνσεις:

- Ειδικές δράσεις για γυναίκες στο γενικότερο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ. με βάση τόσο το «Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2001-2006» (Γενική Γραμματεία Ισότητας) όσο και τον «Οδηγό Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων» στα έργα του Γ' Κ.Π.Σ., που συνιστά εργαλείο αξιολόγησης του βαθμού ένταξης της ισότητας στα Ε.Π.
- Μέτρα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, με ενίσχυση του θεσμού της παιδικής φύλαξης και πολυπλευρη στήριξη στις οικογένειες, σε ένα ειδικότερο πλαίσιο.

3. Η Έκθεση Εφαρμογής του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2005-2006

Η Έκθεση κατατέθηκε τον Σεπτέμβριο του 2005, παρουσιάζοντας ουσιαστικά την πρόοδο εφαρμογής του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2003-2005. Επισημαίνει και πάλι το μεγάλο ποσοστό της ανεργίας των γυναικών, καθώς και το χαμηλό ποσοστό απασχόλησής τους (η ανεργία των γυναικών κατά το τέταρτο τρίμηνο του 2004 ήταν 16,1%, ενώ των ανδρών κατά το ίδιο τρίμηνο ήταν 6,4%), τονίζοντας ότι το φύλο εξακολουθεί να είναι επιβαρυντικός παράγοντας για τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.⁸⁰ Το πρόβλημα γίνεται οξύτερο στο πλαίσιο συνθηκών, που συνιστούν πρόσφορο έδαφος για την εκδήλωση πολλαπλού αποκλεισμού (χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι γυναίκες, που κατοικούν σε ορεινές και μειονεκτικές περιοχές).

Για την πρόληψη του κινδύνου κοινωνικού αποκλεισμού στις εν λόγω περιοχές, υλοποιούνται τα **Προγράμματα Ανάπτυξης Αγροτικού Χώρου (Ο.Π.Α.Α.Χ.)**, στο πλαίσιο του Ε.Π. «Αγροτική Ανάπτυξη και Ανασυγκρότηση της Υπαίθρου», τα οποία περιλαμβάνουν μέτρα που αφορούν σε Ιδιωτικές Επενδύσεις. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι ποσοστό 25% των εγκεκριμένων προτάσεων έχουν φορέα επένδυσης γυναίκα.

Στο ίδιο πνεύμα υλοποιούνται παράλληλα και οι δράσεις της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας **LEADER+** σε 40 ορεινές περιοχές της χώρας. Οι δράσεις αυτές αναφέρονται κυρίως στην ανάπτυξη αγροτουρισμού, στοχεύοντας στην υλοποίηση 2.600 παρεμβάσεων με 700 γυναίκες δικαιούχους και 900 δικαιούχους ηλικίας κάτω των 30 ετών, δημιουργώντας 2.515 θέσεις εργασίας (μόνιμες και εποχικές). Ήδη, έχουν υλοποιηθεί 665 παρεμβάσεις, με 151 γυναίκες δικαιούχους και 274 δικαιούχους ηλικίας κάτω των 30 ετών, δημιουργώντας 770 θέσεις εργασίας (μόνιμες και εποχικές).

Η Έκθεση ανακεφαλαιώνει τα αποτελέσματα της συμβολής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στην προώθηση της απασχόλησης των γυναικών, παρουσιάζοντας τα ακόλουθα πρωτογενή στοιχεία:

α. Πρόγραμμα ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών από τον Ο.Α.Ε.Δ.

Το 2003 υλοποιήθηκε πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση για γυναίκες, από το οποίο ωφελήθηκαν 1.011 γυναίκες με δαπάνες 1,01 εκ. ευρώ.

β. Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» - Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών

Στο πλαίσιο του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» στον Άξονα 5 Μέτρο 3 υλοποιείται το Πρόγραμμα «Ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών», με δράσεις παροχής συμβουλευτικών και υποστηρικτικών ενεργειών, κατάρτισης και ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας. Ως τελικοί δικαιούχοι έχουν οριστεί η Γενική Γραμματεία Ισότητας και ο Ο.Α.Ε.Δ., ενώ επιστημονικός σύμβουλος του Έργου είναι το Κ.Ε.Θ.Ι. Ο συνολικός προϋπολογισμός των δράσεων μέχρι το 2006 είναι 53 εκ. ευρώ και οι δηλωθείσες δαπάνες μέχρι 30/03/05 ήταν 8,1 εκ. ευρώ. Ο προβλεπόμενος αριθμός των ωφελουμένων είναι 30.000 γυναίκες και από αυτές στο πρώτο τμήμα του έργου μέχρι το 2003 ωφελήθηκαν 14.189.

γ. Ε.Π «Ανταγωνιστικότητα» - Ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Στο πλαίσιο του Ε.Π «Ανταγωνιστικότητα» προβλέπεται η επιχορήγηση 900 επιχειρήσεων γυναικών και η δημιουργία 1.500 μόνιμων θέσεων εργασίας. Ο συνολικός προϋπολογισμός της δράσης ανέρχεται σε 35,4 εκ. ευρώ και μέχρι 30/03/05 καταγράφηκαν 1.218 εγκρίσεις επενδυτικών σχεδίων, στα οποία αντιστοιχούν 593 θέσεις εργασίας.

⁸⁰ Η έκταση της διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών, ωστόσο, μειώνεται διαχρονικά (από 2,8% το 2002 σε 1,1% το 2003).

4. Συμπεράσματα

Από την ανάλυση του περιεχομένου των *Εθνικών Σχεδίων Δράσης του 2001-2003, 2003-2005 και της Έκθεσης 2005-2006 για την Κοινωνική Ενσωμάτωση*, ιδιαίτερη εντύπωση προκαλεί η σθεναρή αντίσταση του ποσοστού ανεργίας των γυναικών στην Ελλάδα, το οποίο, εάν και παρουσιάζει πτωτική τάση, με την αύξηση που σημειώνεται στο ποσοστό συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας παραμένει ωστόσο σε υψηλά επίπεδα, διατηρώντας συνακόλουθα και το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αρκετά μακριά από το στόχο της Λισαβόνας, σε απόλυτους αριθμούς, αλλά και συγκριτικά με τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών σε άλλες χώρες-μέλη της Ε.Ε. και των ανδρών στη χώρα μας. Ακόμη και το ευοίωνα, κατά τα άλλα, στοιχείο της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών επιδέχεται προσεκτικότερης ανάγνωσης, γιατί σύντομα διαπιστώνουμε ότι πρόκειται για μια ποσοτική κυρίως και όχι τόσο ποιοτική διαφοροποίηση-βελτίωση, όπου και θα έπρεπε να δίνεται βαρύτητα, εάν το ζητούμενο είναι ένα μακροπρόθεσμο και σταθερό αποτέλεσμα.

Το κυριότερο πρόβλημα εισόδου, παραμονής ή/και επανένταξης στην αγορά εργασίας συνεχίζει να εντοπίζεται στις πλέον κρίσιμες φάσεις του κύκλου ζωής των γυναικών, δηλαδή στις μητέρες, όπου τίθεται, μεταξύ άλλων, κατά προτεραιότητα το ζήτημα συμφιλίωσης οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής, με τις *μονογονεϊκές οικογένειες* να διατρέχουν τον κίνδυνο της φτώχειας σε πολύ υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με άλλες ομάδες του πληθυσμού και στις μεγαλύτερες ηλικίες, όπου σημαντικό ρόλο για την αγορά εργασίας διαδραματίζει η υστέρηση σε προσόντα ή η απαξίωση ήδη υπάρχοντων προσόντων.

Όσον αφορά στις νεότερες ηλικίες γυναικών, παρουσιάζεται μια παράδοξη αλλά και αντιφατική κατάσταση, λαμβανομένων συνδυαστικά υπόψη δύο σημαντικών δεδομένων: αφενός, τη γενικότερη παραδοχή της *παιδείας* ως παράγοντα αποτροπής της φτώχειας και αύξησης της απασχολησιμότητας και αφετέρου το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο των γυναικών στην ηλικιακή ομάδα των νέων, σε σχέση με τους άνδρες της ίδιας ηλικιακής ομάδας.

Λογικά λοιπόν θα αναμέναμε το ποσοστό απασχόλησης των νέων γυναικών να βρίσκεται αρκετά ψηλά, τόσο σε απόλυτους αριθμούς όσο και συγκριτικά με αυτό των ανδρών αντίστοιχης ηλικιακής ομάδας. Η εικόνα που παρουσιάζεται, ωστόσο, είναι εντελώς διαφορετική. Το ποσοστό απασχόλησης των νέων ανθρώπων, ανεξαρτήτως φύλου, είναι αποθαρρυντικό, αναδεικνύοντας το πρόβλημα της αρχικής εισόδου στην αγορά εργασίας.

Δυσμενέστερη παρουσιάζεται η εικόνα, εάν την εξετάσουμε από τη σκοπιά του *«φύλου»*, με το ποσοστό απασχόλησης των νέων γυναικών να βρίσκεται σε ακόμα χαμηλότερα επίπεδα.

Το *παράδοξο* αυτό μπορεί να ερμηνευθεί, εάν λάβουμε υπόψη τόσο τη γενική παραδοχή ότι η σημασία της παιδείας φθίνει όσο και το ζήτημα υστέρησης στη *σύζευξη του εκπαιδευτικού συστήματος*, είτε πρόκειται για *αρχική* είτε για *συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση*, στο πλαίσιο της *δια βίου μάθησης*, **με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας**.

Σημαντικό στοιχείο αποτελεί η υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και επανακατάρτισης ειδικά για γυναίκες, όπως και για ειδικές κατηγορίες γυναικών επιρρεπέστερες σε πολλαπλούς αποκλεισμούς, όπως οι γυναίκες που διαβιούν σε απομακρυσμένες περιοχές. Στα προγράμματα αυτά γίνεται προσπάθεια ενίσχυσης και διασφάλισης της συμμετοχής ιδιαίτερα των γυναικών, μέσω της αρχής της ποσόστωσης.

Μερικά σημεία, στα οποία αξίζει να σταθούμε κριτικά κάνοντας τις σχετικές επισημάνσεις, είναι:

- Παρά το εύρος των μέτρων που εξαγγέλλονται σχετικά με τις δομές φροντίδας, το πρόβλημα, κυρίως της φύλαξης των παιδιών, συνεχίζει να αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια για την εργασία των μητέρων στη χώρα μας, δημιουργώντας μας ερωτηματικά τόσο για τον ικανοποιητικό αριθμό δομών και την ποιότητα παρεχόμενων υπηρεσιών, όσο και για το βαθμό διαφάνειας στις διαδικασίες ένταξης των παιδιών στις δομές αυτές.
- Δεν εμφανίζονται επαρκή στοιχεία, κυρίως για το ποσοστό των γυναικών που επωφελούνται από τα προγράμματα κατάρτισης/επανακατάρτισης, τόσο τα στοχευμένα ειδικότερα σε γυναίκες όσο και σε αυτά που αφορούν στο γενικότερο πληθυσμό, όπου εδώ τα στοιχεία είναι ακόμα φτωχότερα, με το ποσοστό των γυναικών να *«χάνεται»* συνήθως μέσα στο γενικότερο ποσοστό επωφελομένων.
- Επιπλέον, παρά τις δεσμεύσεις, προβλέψεις και σχετική αναδιοργάνωση του όλου συστήματος προς την κατεύθυνση αυτή, απουσιάζουν αξιόπιστα δεδομένα για την παρακολούθηση και υπο-

στήριξη των επωφελομένων, μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων στα οποία προωθούνται. Το γνωστό και ως «*follow up*», αποτελεί βασικό στοιχείο μιας ολοκληρωμένης συμβουλευτικής διαδικασίας, η έλλειψη του οποίου θεωρείται μια πάγια αδυναμία στη χώρα μας, δυσχεραίνοντας την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των υλοποιούμενων προγραμμάτων και περιορίζοντας τις δυνατότητες παρεμβατικών δράσεων όπου και όταν χρειάζεται, για τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

- Επίσης, ένα στοιχείο που αναδεικνύεται από την εμπειρία της συμβουλευτικής και τις μαρτυρίες των ίδιων των γυναικών και χρήζει προσοχής είναι ότι, παρά την πρόβλεψη για προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονται σε πληθυσμιακές ομάδες με ιδιαίτερες δυσκολίες, πολλές φορές οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για την εισαγωγή στα προγράμματα αυτά είναι δυνατό να οδηγήσουν σε περαιτέρω αποκλεισμούς. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση των ατόμων που δεν έχουν απολυτήριο Γυμνασίου (συχνή περίπτωση γυναικών μεγάλης ηλικίας), το οποίο τίθεται ως απαραίτητη προϋπόθεση για την εισαγωγή στα περισσότερα επιδοτούμενα σεμινάρια κατάρτισης.
- Αντίστοιχα, ο αριθμός των σεμιναρίων για τα άτομα με πολύ χαμηλά τυπικά εκπαιδευτικά προσόντα αποδεικνύεται ανεπαρκής, τόσο αριθμητικά όσο και σε ποικιλία προσφερόμενων αντικειμένων κατάρτισης, αντιβαίνοντας και στη δέσμευση για αξιοποίηση των άτυπων προσόντων και δεξιοτήτων των ατόμων.
- Χαρακτηριστική είναι τέλος, παρά τις όποιες προσπάθειες περιγράφηκαν, η εμμονή σε υψηλά ποσοστά του λεγόμενου «*ψηφιακού χάσματος*» μεταξύ των δύο φύλων, δυσχεραίνοντας το κλείσιμο της ψαλίδας στην απασχόληση και καθιστώντας επιτακτική τόσο την αύξηση της έντασης των προσπαθειών για άρση των έμφυλων στερεοτύπων και κυρίως αυτών που σχετίζονται με το διαχωρισμό σε «*γυναικεία*» και «*ανδρικά*» επαγγέλματα όσο και την αποτελεσματικότερη σύζευξη της εκπαίδευσης, όχι μόνο σε επίπεδο αρχικής, αλλά και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης, σε σχέση με τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας. Αναφέρουμε χαρακτηριστικά ότι στον κλάδο των Τ.Π.Ε. οφείλεται το 1/4 της συνολικής ανάπτυξης της Ε.Ε. και το 4% των θέσεων απασχόλησης. Παρατηρείται όμως έλλειψη περίπου 300.000 σε ειδικευμένο προσωπικό. Είναι, επομένως, εξαιρετικά σημαντικό να ενθαρρυνθούν οι νέοι -κυρίως οι γυναίκες- ώστε να επιλέξουν σταδιοδρομία στον τομέα αυτό.⁸¹

5. Η νέα Στρατηγική της Ένωσης για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη

Η εφαρμογή της Α.Μ.Σ. στο πεδίο της κοινωνικής ένταξης μετά την ολοκλήρωση των πρώτων κύκλων εφαρμογής της επηρεάζεται πλέον από την προώθηση των διαδικασιών εσωτερικού και εξωτερικού εξορθολογισμού (*streamlining*) όλων των μορφών Α.Μ.Σ., που αποτελεί το νέο επιχειρησιακό μοντέλο παρεμβάσεων των κοινοτικών οργάνων για την εκπλήρωση των στόχων της αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισαβόνας.⁸² Το μοντέλο αυτό υιοθετήθηκε με σκοπό να «συντονιστούν» οι διαφορετικές διαδικασίες συντονισμού μεταξύ των τριών πυλώνων της οικονομικής πολιτικής, της πολιτικής απασχόλησης και της πολιτικής κοινωνικής προστασίας (που αποτελούσαν πεδία άσκησης αρμοδιοτήτων από τα κοινοτικά όργανα με βάση τις διατάξεις της Συνθήκης της Νίκαιας) και ήδη βρίσκεται στην πρώτη φάση ανάπτυξής του.

Αναγνωρίζοντας τις δυσχέρειες που συνεπαγόταν η παράλληλη εφαρμογή των διαδικασιών αυτών, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προχώρησε αρχικά στον εξορθολογισμό των τεχνικών συντονισμού της οικονομικής πολιτικής με την πολιτική απασχόλησης,⁸³ με βάση τη δημιουργία ενός νέου ενοποιημένου χρονοδιαγράμματος διάρκειας τριών ετών (2003-2005) κατά την εξέλιξη του οποίου οι Συστάσεις και οι Κατευθυντήριες Γραμμές θα παραμένουν αμετάβλητες, ώστε τα κράτη-μέλη και η Επιτροπή να επικε-

81 Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή άρχισε το 2006 την πιλοτική της δράση με τη λεγόμενη «*Shadowing initiative*», μια πρωτοβουλία «*συνοδείας και παρακολούθησης*», που επιδιώκει να παρακινήσει περισσότερα νέα κορίτσια, που πρόκειται να επιλέξουν τη μελλοντική τους επαγγελματική σταδιοδρομία, να στραφούν προς τις Τ.Π.Ε. Σύμφωνα με το πρόγραμμα, οι κοπέλες θα έχουν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν μια γυναίκα που εργάζεται ως ανώτερο στέλεχος στον κλάδο των Τ.Π.Ε., συνοδεύοντάς την κατά τη διάρκεια μιας τυπικής εργάσιμης ημέρας.

82 Βλ. σχετικά την Ανακοίνωση της Επιτροπής, *Delivering Lisbon: Reforms for the enlarged Lisbon*, COM(2004)29.

83 European Commission, *Communication on Streamlining the Annual Economic and Employment Policy Coordination Cycles*, COM(2002)487.

ντρωθούν στην εφαρμογή των Γενικών Προσανατολισμών της Οικονομικής Πολιτικής (Γ.Π.Ο.Π.) και της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.) κατά τα ενδιάμεσα έτη. Με δεδομένη την υιοθέτηση τριών αυτοτελών αξόνων εφαρμογής της Α.Μ.Σ. στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας, που διαφοροποιούνται σε επίπεδο στόχων, τεχνικών και αποτελεσμάτων, το εαρινό Συμβούλιο του 2003 ζήτησε στη συνέχεια τον εσωτερικό εξορθολογισμό των διαδικασιών για τις συντάξεις, την κοινωνική ένταξη και την υγειονομική φροντίδα, καθώς και τον εξωτερικό εξορθολογισμό της πολιτικής κοινωνικής προστασίας με την οικονομική πολιτική και την πολιτική απασχόλησης. Πρόκειται για μια επιχειρησιακή στρατηγική αυξημένου βεληνεκού που αποβλέπει ουσιαστικά στην ενδυνάμωση της Α.Μ.Σ. και στην αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων της για το συντονισμό των εθνικών πολιτικών στους τομείς της οικονομίας, της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας.

Ο εσωτερικός εξορθολογισμός των διαδικασιών Α.Μ.Σ. για τις συντάξεις, την κοινωνική ένταξη και την υγειονομική φροντίδα αποτέλεσε αντικείμενο ρύθμισης Ανακοίνωσης της Επιτροπής,⁸⁴ η οποία πρότεινε την υιοθέτηση μιας ενιαίας διαδικασίας Α.Μ.Σ. που θα αντικαταστήσει τις άλλες τρεις, εξασφαλίζοντας αφενός τη βιωσιμότητα της μεθόδου και αφετέρου τη «νομιμοποίησή» της για την προώθηση των εθνικών πολιτικών κοινωνικής προστασίας σε σχέση με την κοινοτική μέθοδο του άρθρου 137 της Συνθήκης της Νίκαιας. Στο πλαίσιο της ίδιας Ανακοίνωσης, η Επιτροπή έθεσε τις βάσεις για τον εξωτερικό εξορθολογισμό της πολιτικής κοινωνικής προστασίας με την οικονομική πολιτική και την πολιτική απασχόλησης (αναδεικνύοντας τις διαστάσεις αλληλεπίδρασης και της αλληλεξάρτησης που υφίστανται μεταξύ τους), προτείνοντας την παράλληλη ανάπτυξη των ενιαίων, πλέον, στόχων κοινωνικής προστασίας από το 2006 με την αντίστοιχη δέσμη κατευθυντήριων γραμμών για τις οικονομικές πολιτικές και τις πολιτικές απασχόλησης, ώστε να εφαρμοσθούν χωρίς παρεκκλίσεις για μία περίοδο τριών ετών (μέχρι το 2009).

Η Ανακοίνωση της Επιτροπής αποτέλεσε το έναυσμα μίας διαδικασίας έντονου πολιτικού διαλόγου, τόσο σε επίπεδο κοινοτικών οργάνων όσο και μεταξύ της Ένωσης και των ενδιαφερομένων μερών για την εξέλιξη της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής. Λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τις παρατηρήσεις της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας,⁸⁵ το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Βαρέζε (Οκτώβριος 2003) «αποδέχτηκε» την Ανακοίνωση, κατοχυρώνοντας τις διαδικασίες εσωτερικού και εξωτερικού εξορθολογισμού της Α.Μ.Σ. για την κοινωνική προστασία, ενώ η Επιτροπή εξειδίκευσε το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής τους για την περίοδο 2004-2009.⁸⁶ Το πλαίσιο εξορθολογισμού τυποποιήθηκε πλήρως στα τέλη του 2005 με την έκδοση νέας σχετικής Ανακοίνωσης της Επιτροπής,⁸⁷ που έλαβε υπόψη τα αποτελέσματα της αναθεώρησης της Στρατηγικής της Λισαβόνας (εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2005) και τα πορίσματα συστηματικής διαδικασίας διαβούλευσης μεταξύ της Επιτροπής, των κρατών-μελών, των κοινωνικών εταίρων και των Μ.Κ.Ο. σε εθνικό και πανευρωπαϊκό επίπεδο.⁸⁸

5.1 Η διαδικασία εσωτερικού εξορθολογισμού των πολιτικών κοινωνικής προστασίας

Η διαδικασία εσωτερικού εξορθολογισμού προσανατολίζεται στη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου πλέγματος γενικών κοινών στόχων για την κοινωνική προστασία που θα παρακολουθούνται από τα κοινοτικά όργανα και τα κράτη-μέλη μέσω ενός νέου συστήματος εκθέσεων. Το ενιαίο πλέγμα των στόχων εκπονήθηκε από την Επιτροπή με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των τριών αξόνων της Α.Μ.Σ., εντάχθηκε στην Ανακοίνωση COM(2005)706/22.12.2005 και εγκρίθηκε από το Συμβούλιο με περίοδο σταθερής εφαρμογής την τριετία 2006-2009. Διαρθρώνεται σε τρεις θεματικούς πυλώνες

84 Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «*Ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης της στρατηγικής της Λισαβόνας: Εξορθολογισμός του ανοικτού συντονισμού στον τομέα της κοινωνικής προστασίας*», COM(2003)261, 27.5.2003.

85 Social Protection Committee, *Opinion on the Commission Communication "Strengthening the social dimension of the Lisbon Strategy: streamlining open coordination in the field of social protection"*, 12909/03, 29.9.2003.

86 Βλ. σχετικά European Commission, *Proposal for a "Road map to a streamlined process of coordination in the area of social protection and inclusion policies"*, 13.2.2004.

87 European Commission, *Communication "Working together, working better: A new framework for the open coordination of social protection and inclusion policies in the European Union"*, COM(2005)706, 22.12.2005.

88 Βλ. τα σχετικά αποτελέσματα στην ιστοσελίδα της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_inclusion/index_fr.htm.

(συντάξεις, κοινωνική ένταξη, υγειονομική φροντίδα), αντικαθιστώντας τα τρία διαφορετικά πλέγματα στόχων που προβλέπονταν προηγουμένως.

Σύμφωνα με το νέο πλαίσιο, οι τρεις άξονες Α.Μ.Σ. του πεδίου της κοινωνικής προστασίας (συντάξεις, κοινωνική ένταξη, υγειονομική φροντίδα) ενσωματώνονται σε μία **ενιαία Α.Μ.Σ. για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη** (Streamlined O.M.C. on Social Protection and Social Inclusion), που επιδιώκει τρεις θεμελιώδεις στόχους: α) προώθηση της κοινωνικής συνοχής και κατοχύρωση ίσων ευκαιριών για όλους μέσω αποτελεσματικών, προσβάσιμων, οικονομικά βιώσιμων, προσαρμόσιμων και αποδοτικών συστημάτων κοινωνικής προστασίας και πολιτικών ένταξης, β) αλληλεπίδραση με τους νέους στόχους της Λισαβόνας και της Στρατηγικής για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, και γ) ενίσχυση της συμμετοχικής διακυβέρνησης και διαφάνειας και προώθηση της ενεργούς εμπλοκής των ενδιαφερομένων μερών στις διαδικασίες σχεδιασμού, εφαρμογής και παρακολούθησης των πολιτικών κοινωνικής προστασίας και ένταξης. Ειδικά για τον πυλώνα της κοινωνικής ένταξης, τυποποιούνται τρεις στόχοι για την ενδυνάμωση της συμβολής της Α.Μ.Σ. στην καταπολέμηση της φτώχειας και του αποκλεισμού, που ουσιαστικά αντανakλούν το νέο επιχειρησιακό υπόβαθρο των δράσεων της Ένωσης στο αντίστοιχο πεδίο.

Οι νέοι στόχοι διαφοροποιούνται από τους στόχους που είχαν τεθεί στην Ανακοίνωση του Μαρτίου του 2001 και επεξεργάστηκαν στους πρώτους κύκλους εφαρμογής της Α.Μ.Σ. του πεδίου της ένταξης, καθώς περιλαμβάνουν ζητήματα ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των πολιτικών ένταξης/ενσωμάτωσης στο πλέγμα των δημόσιων πολιτικών/αξιοποίησης των Διαρθρωτικών Ταμείων που δε θίγονταν στην προηγούμενη περίοδο αναφοράς (2001-2005). Η διεύρυνση των στόχων προς περισσότερο επιχειρησιακές κατευθύνσεις αξιοποιεί τα αποτελέσματα αξιολόγησης της Α.Μ.Σ. από την Επιτροπή, καλύπτοντας κενά ως προς την εφαρμογή των εθνικών πολιτικών ένταξης που είχαν εντοπισθεί στα περισσότερα ΕΣΔ/κε των κρατών-μελών. Με τον τρόπο αυτό, αφενός «νομιμοποιείται» και ενδυναμώνεται η λειτουργικότητα της Α.Μ.Σ. σε επίπεδο κρατών-μελών και αφετέρου επιχειρείται -έστω χωρίς δεσμευτικές συνέπειες- η διασύνδεσή της με τις κοινοτικές πολιτικές συνοχής, που αποτελεί βασικό παράγοντα επιτυχίας της διαδικασίας εξωτερικού ορθολογισμού.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της ενιαίας Α.Μ.Σ. για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη περιλαμβάνει μία κοινή Έκθεση για την Κοινωνική Προστασία σε επίπεδο Ένωσης (που θα αντικαταστήσει τόσο την υφιστάμενη «Έκθεση για την Κοινωνική Προστασία στην Ευρώπη» της Επιτροπής όσο και τις κοινές εκθέσεις του Συμβουλίου και της Επιτροπής για την κοινωνική ένταξη, τις συντάξεις και την υγειονομική φροντίδα αντίστοιχα) και αντίστοιχες ενιαίες εκθέσεις για την κοινωνική προστασία σε επίπεδο κρατών-μελών (που θα αντικαταστήσουν τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη, τις Εθνικές Εκθέσεις για τις Συντάξεις και τα Μνημόνια για την Υγειονομική Φροντίδα). Προβλέπεται, μάλιστα, ένα συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα για τη σταδιακή ανάπτυξη του συστήματος, που διαρθρώνεται στις ακόλουθες φάσεις:

α) Η πρώτη φάση (2004-2005) αφορά στην εκπόνηση της πρώτης κοινής «Έκθεσης για την Κοινωνική Προστασία στην Ευρώπη» από το Συμβούλιο και την Επιτροπή, που δημοσιεύθηκε τον Μάρτιο του 2005⁸⁹ με βάση σχετική Ανακοίνωση της Επιτροπής.⁹⁰ Η Έκθεση επικεντρώνεται στο πεδίο της ένταξης, ανακεφαλαιώνοντας τις κύριες διαστάσεις των πολιτικών ένταξης και οριοθετεί τις κύριες προτεραιότητες που πρέπει να αντιμετωπισθούν από τα κράτη-μέλη στο πλαίσιο της Α.Μ.Σ.: αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, αναβάθμιση των στρατηγικών εκπαίδευσης και κατάρτισης, καταπολέμηση της παιδικής φτώχειας, κατοχύρωση αξιοπρεπών συνθηκών στέγασης, βελτίωση της πρόσβασης σε υπηρεσίες κοινής ωφέλειας και καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος των αναπήρων, των μεταναστών/-τριών και των ατόμων με θρησκευτικές και πολιτιστικές ιδιαιτερότητες.

β) Η δεύτερη φάση (2006-2008) αφορά στην εκπόνηση τριών ενιαίων ετήσιων εκθέσεων από τα κράτη-μέλη που θα περιγράφουν τις μακροπρόθεσμες εθνικές στρατηγικές για την εκπλήρωση των κοινών στόχων (οι Εκθέσεις του 2006) και τους μηχανισμούς ανάπτυξής τους (οι Εκθέσεις του 2007 και του 2008 αντίστοιχα), καθώς και την εκπόνηση τριών κοινών «Εκθέσεων για την Κοινωνική

89 European Commission, *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion*, 2005.

90 European Commission, Communication "*Joint Report on Social Protection and Social Inclusion*", COM(2005)14.

Προστασία στην Ευρώπη» από το Συμβούλιο και την Επιτροπή, που θα συμπυκνώνουν τα αποτελέσματα παρακολούθησης των εθνικών πολιτικών κοινωνικής προστασίας.

Οι ετήσιες εκθέσεις των κρατών-μελών θα εφαρμόζουν ένα πλέγμα κοινών δεικτών (a set of commonly agreed indicators) και για τα τρία πεδία κοινωνικής προστασίας που θα σχεδιασθούν από την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας, αξιοποιώντας το υφιστάμενο πλαίσιο δεικτών⁹¹ και λαμβάνοντας υπόψη τους κοινούς δείκτες για το συντονισμό της πολιτικής απασχόλησης και της οικονομικής πολιτικής. Η σχετική διαδικασία κρίνεται απαραίτητη για την παρακολούθηση της προόδου στον τομέα της κοινωνικής προστασίας, αφού μόνο μέσω κοινών δεικτών κατοχυρώνεται η συγκριτική αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων από τα κράτη-μέλη με διαφανή και αποτελεσματικό τρόπο.

Η πρώτη Έκθεση κάθε κράτους-μέλους (**Εθνική Έκθεση για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη - National Report on Strategies for Social Protection and Social Inclusion**) θα περιέχει ιδιαίτερα καινοτομικά στοιχεία για το πεδίο της κοινωνικής ένταξης, καθώς για πρώτη φορά τα κράτη-μέλη καλούνται να αξιοποιήσουν τα αποτελέσματα των προηγούμενων κύκλων εφαρμογής της Α.Μ.Σ. της ένταξης. Συγκεκριμένα, οι Εθνικές Εκθέσεις θα επικεντρωθούν στους μηχανισμούς υλοποίησης των βασικών στρατηγικών επιλογών για την καταπολέμηση της φτώχειας και του αποκλεισμού σε σχέση με την τυποποίηση απλών επιδιώξεων, ενώ πρέπει να θέσουν ποσοτικούς/μετρήσιμους στόχους σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βαρκελώνας. Παράλληλα, πρέπει να υιοθετηθεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την προώθηση της ένταξης των αποκλεισμένων ατόμων που θα αντανakλά τη σύνθετη φύση του φαινομένου του αποκλεισμού.

5.2 Η Εθνική Έκθεση για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη 2006-2008

Η Ελληνική Κυβέρνηση ανταποκρίθηκε στη δέσμευση εκπόνησης και υποβολής της Εθνικής Έκθεσης για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη - National Report on Strategies for Social Protection and Social Inclusion, συντάσσοντας σχετική Έκθεση που κατατέθηκε στις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής τον Σεπτέμβριο του 2006. Η Έκθεση συντονίστηκε και πάλι από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, περιλαμβάνοντας ένα πλέγμα στρατηγικών κοινωνικής προστασίας που προωθούνται από τα Υπουργεία Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας, Δικαιοσύνης, Πολιτισμού, Αγροτικής Ανάπτυξης, Περιβάλλοντος, Χωροταξίας και Δημοσίων Έργων, Ανάπτυξης, Δημόσιας Τάξης και Μεταφορών.

Η Έκθεση επισημαίνει ότι η απόσταση στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων παραμένει σημαντικά μεγάλη. Ακόμα, όμως, και στην περίπτωση της απόλυτης όξι με όρους έμφυλης σύγκρισης εκτίμησης της πορείας της απασχόλησης, διαπιστώνεται ότι, μοιλονότι παρουσιάζει αύξηση (από 59,4% το 2004 σε 60,1% το 2005), παραμένει ωστόσο χαμηλότερη από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (63,8% το 2005).

Αιτίες της θετικής αυτής εξέλιξης του ποσοστού απασχολησιμότητας είναι, κυρίως, η ενίσχυση της μισθωτής εργασίας, της απασχόλησης στον κλάδο του εμπορίου και της παροχής υπηρεσιών, ενώ παρουσιάζει γεωγραφική συγκέντρωση στις περιοχές της Στερεάς Ελλάδας και κυρίως της Αττικής. Ωστόσο, παρ' όλη την ενίσχυση της μισθωτής εργασίας, το ποσοστό των μισθωτών στη χώρα μας εξακολουθεί να παραμένει σημαντικά χαμηλότερο από εκείνο της ευρωζώνης (59,2% έναντι 84,4%). Αντίθετα, ο τομέας του εμπορίου και της παροχής υπηρεσιών εμφανίζεται ιδιαίτερα ενισχυμένος, με τους/τις αυτοαπασχολούμενους/-ες (εκτός αγροτικού τομέα) να κατέχουν ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό, που ξεπερνά το 14% της συνολικής απασχόλησης.

Η εικόνα που σχηματίζεται, λαμβάνοντας υπόψη: α) την αποτίμηση της εθνικής κοινωνικής κατάστασης, β) τις προτεραιότητες που έχουν τεθεί στο Ε.Σ.Δ.ΕΝ. 2005-2006, ώστε να εξασφαλισθεί η συνέχεια της πολιτικής, γ) την αξιολόγηση της προόδου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναφορικά με τις κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η χώρα μας, δ) τις πολιτικές προτεραιότητες του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων 2005-2008 και του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς 2007-2013, και τέλος, ε) τα αποτελέσματα της διαβούλευσης που έλαβε χώρα στο πλαίσιο της σύνταξης

⁹¹ Κατά τη διάρκεια του δεύτερου κύκλου εφαρμογής της Α.Μ.Σ. στον τομέα της κοινωνικής προστασίας, κοινός δείκτης εφαρμόσθηκαν μόνο στο πεδίο της ένταξης, ενώ στα πεδία των συντάξεων και της υγειονομικής φροντίδας χρησιμοποιήθηκαν εθνικοί δείκτες.

αυτής της Έκθεσης, διαμορφώνει για το Ε.Σ.Δ.ΕΝ. 2006-2008 ορισμένες πολιτικές προτεραιότητες. Οι πλέον κρίσιμες για την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών παρουσιάζονται συνοπτικά ως εξής:

α) Ενίσχυση της απασχόλησης, ιδιαίτερα για τις γυναίκες, τους/τις νέους/-ες, τους/τις μακροχρόνια άνεργους/-ες και τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού

Η ενίσχυση της αξιοπρεπούς απασχόλησης για όλους/-ες αποτελεί θεμελιώδη βάση για την κοινωνική ένταξη και την κοινωνική προστασία. Στο πλαίσιο αυτό, η συνολική αύξηση της απασχόλησης, σε συνδυασμό με τη διαρκή μείωση της ανεργίας, παραμένουν οι βασικές προτεραιότητες των πολιτικών απασχόλησης στη χώρα μας. Ωστόσο, παρά τη βελτίωση των σχετικών δεικτών, το κύριο βάρος της ανεργίας **εξακολουθούν να φέρουν οι ομάδες, που παραδοσιακά είναι περισσότερο «ευάλωτες» στην αγορά της εργασίας στη χώρα μας, δηλαδή οι νέοι/-ες, οι γυναίκες, οι μακροχρόνια άνεργοι/-ες, τα άτομα με αναπηρίες και άλλες ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, καταδεικνύοντας έτσι μια ποσοτική κυρίως και όχι ποιοτική μεταβολή της κατάστασης.**

Για τα άτομα αυτών των κατηγοριών, ο κίνδυνος των διακρίσεων και γενικά της περιθωριοποίησης από την αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι ορατός και οι συνέπειες σοβαρές. Συνεπώς, απαραίτητη κρίνεται η εντατικοποίηση και η ταχεία υλοποίηση των πολιτικών, με εστίαση στην ενίσχυση της απασχόλησης των παραπάνω ομάδων και ταυτόχρονα της διασφάλισης της κοινωνικής τους προστασίας κατά το διάστημα που αδυνατούν να βρουν απασχόληση, ώστε να εκπληρωθεί **ο κεντρικός στόχος του 64,1% για το ποσοστό απασχόλησης ως το 2010.**

β) Μεταρρύθμιση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη μεταρρύθμιση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης, που βασίζεται στη διαφάνεια των προσόντων (Europass), στην πιστοποίηση της μη τυπικής ή άτυπης μάθησης και στη δια βίου συμβουλευτική, μέσω αναβάθμισης του συστήματος του επαγγελματικού προσανατολισμού. Στο πλαίσιο αυτό, έχει δρομολογηθεί η μετατροπή των επαγγελματικών περιγραμμάτων σε προγράμματα κατάρτισης.

Προκειμένου να επιτευχθεί η μεταρρύθμιση αυτή, όπως περιγράφεται παραπάνω, ενισχύονται τόσο οι **δράσεις πιστοποίησης** (μονάδων, φορέων, προγραμμάτων και εκπαιδευτών/-τριών κατάρτισης) όσο και οι δράσεις **δημιουργίας και τυποποίησης προγραμμάτων κατάρτισης.**

Με στόχο την **καλύτερη διασύνδεση της κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας**, υλοποιούνται προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, στη βάση της εφαρμογής ενός συστήματος διάγνωσης των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το σύστημα αυτό εκπονήθηκε από τη Π.Α.Ε.Π.-Α.Ε. και στηρίζεται στην πλήρη ανάλυση των στοιχείων για την προσφορά αλλά και για τη ζήτηση της εργασίας και πρόσφατα την αποτίμηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Για την επόμενη περίοδο έμφαση θα δοθεί:

- **Στη βελτίωση του τρόπου παροχής υπηρεσιών κατάρτισης, με έμφαση στην αύξηση της συμμετοχής και στο αποτέλεσμα:** Βασικός στόχος είναι η κατάρτιση να παρέχει υπηρεσίες, που παράγουν προστιθέμενη αξία με γνώμονα την ποιότητα, το υψηλό ποσοστό επιτυχίας πιστοποίησης δεξιοτήτων και την κατάλληλη **προσαρμογή των προγραμμάτων στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας.** Είναι αναγκαίο, επίσης, να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο που διέπει την υλοποίηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων, ώστε να καταστεί ελκυστικότερο για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Για τους λόγους αυτούς, θα εξετασθεί η ανάγκη διεύρυνσης των φορέων που μπορούν να διεξάγουν προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής κατάρτισης. Η πλήρης ενεργοποίηση του Ε.Σ.Σ.Ε.Κ.Α., η οποία βρίσκεται σε εξέλιξη, θα συμβάλει καθοριστικά στην επίτευξη των παραπάνω στόχων.
- Στο σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών εκπαίδευσης-κατάρτισης, εστιασμένων και προσαρμοσμένων στις ανάγκες των ευάλωτων ομάδων, όπως τα Α.Μ.Ε.Α. και τα άτομα που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό-γλωσσικό πλαίσιο.

Ο σχετικός σχεδιασμός προβλέπει μέσα στο 2006 να υπάρχει ένα Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας και ένα Κέντρο Εκπαίδευσης Ενηλίκων σε κάθε νομό στην περαιτέρω ανάπτυξη του θεσμού της δια βίου μάθησης μέσω του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου, των δια-τμηματικών προγραμμάτων συμπληρωματικής εκπαίδευσης, των Ινστιτούτων δια βίου Εκπαίδευσης και της εκπαίδευσης από απόσταση (με τη χρήση νέων τεχνολογιών).

γ) Ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση

Στόχος στην προκειμένη περίπτωση είναι η βελτίωση της εκπαιδευτικής προετοιμασίας των γυναικών, η οποία θα υποβοηθήσει την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, ξεπερνώντας τα όποια εμπόδια συναντούν για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να εξελιχθούν επαγγελματικά. Εκτός από το θεσμό του *Ολοήμερου Σχολείου*, που έχει αποδειχτεί ιδιαίτερα επιτυχημένος, διευκολύνοντας την έξοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, για το επόμενο διάστημα προβλέπονται προγράμματα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού με βάση τη διάσταση του φύλου, σχεδιάζεται ή/και αναμορφώνεται το διδακτικό υλικό, ώστε να αποφεύγεται η αναπαραγωγή έμφυλων στερεοτύπων, και παράγεται εκπαιδευτικό υλικό για την εισαγωγή θεμάτων ειδικά για την ισότητα των φύλων.

Πρωθούνται επίσης θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στο πλαίσιο της ανώτατης, αλλά και της διαβίου εκπαίδευσης, με ειδικά προγράμματα σε θέματα ισότητας και θεσπίζονται κίνητρα (π.χ. υποτροφίες) για την προσέλκυση γυναικών σε τομείς, όπου η παρουσία τους είναι περιορισμένη. Τέλος, προωθείται στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. η ίδρυση και λειτουργία παρατηρητηρίου παρακολούθησης και αξιολόγησης της εκπαιδευτικής πολιτικής για την ισότητα (Παρατηρητήριο για την Ισότητα στην Εκπαίδευση).

δ) Ισότητα των φύλων και καταπολέμηση των διακρίσεων

Σε επίπεδο μέτρων πολιτικής, η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, εκτός από την πρόβλεψη για αυξημένη συμμετοχή τους σε όλα τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ., επιδιώκεται και μέσω μιας σειράς προγραμμάτων, που υλοποιούνται από τη Γ.Γ.Ι. και συγχρηματοδοτούνται από το Γ' Κ.Π.Σ. (π.χ. «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών» και «Θετικές Δράσεις για την Ισότητα Ευκαιριών στις Μικρομεσαίες και Μεγάλες Επιχειρήσεις»). Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται, επίσης, στη βελτίωση της εναρμόνισης του επαγγελματικού με τον ιδιωτικό βίο, μέσω της ενίσχυσης των δομών κοινωνικής φροντίδας και της βελτίωσης του θεσμικού πλαισίου των γονικών αδειών.

Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η Αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισαβόνας (2005-2010) αποτελεί τη νέα στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την προώθηση της ανάπτυξης και της απασχόλησης, που ουσιαστικά συμπληρώνει τις παρεμβάσεις της περιόδου 2000-2004 στους αντίστοιχους τομείς. Υιοθετήθηκε στο εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2005 (Βρυξέλλες, Μάρτιος 2005) και στηρίζεται σε ένα νέο μοντέλο συντονισμού των πολιτικών απασχόλησης με τις οικονομικές πολιτικές, που θα εφαρμοστεί κατά τη διάρκεια ενός τριετούς κύκλου (2005-2008),⁹² με βάση ένα πλέγμα ενιαίων κατευθυντήριων γραμμών απασχόλησης και οικονομίας. Με βάση το νέο μοντέλο, τα κράτη-μέλη, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις που εγκρίθηκαν στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια του Μαρτίου και Ιουνίου 2005 και δημοσιεύθηκαν ως Ολοκληρωμένες Κατευθυντήριες Γραμμές,⁹³ εκπονούν και καταθέτουν στην Επιτροπή Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση (National Reform Programmes on Growth and Jobs) τριετούς διάρκειας,⁹⁴ τα οποία περιλαμβάνουν τις εθνικές στρατηγικές για την επίτευξη των κοινών στόχων (μακροοικονομικές/μικροοικονομικές προτεραιότητες και προτεραιότητες στο πεδίο της απασχόλησης) και συνοδεύονται από ετήσιες εκθέσεις εφαρμογής. Τα πρώτα Εθνικά Προγράμματα αξιολογήθηκαν από την Επιτροπή στις αρχές του 2006 με τη μορφή της Ετήσιας Έκθεσης Προόδου (1st Commission Annual Progress Report), η οποία περιείχε και προτάσεις αναθεώρησης των ενιαίων κατευθυντήριων γραμμών.

Οι τυπικές υποχρεώσεις των κρατών-μελών κατά τη διάρκεια της περιόδου 2006-2008 περιλαμβάνουν:

- Εκπόνηση δύο Εθνικών Εκθέσεων Εφαρμογής (Οκτώβριος 2006⁹⁵ και 2007 αντίστοιχα).
- Εκπόνηση Έκθεσης Αξιολόγησης (Οκτώβριος 2008).
- Διαβουλεύσεις με τις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την αναθεώρηση των ενιαίων κατευθυντήριων γραμμών.

Οι ουσιαστικές υποχρεώσεις των κρατών-μελών κατά τη διάρκεια της περιόδου 2006-2008 περιλαμβάνουν:

- Εφαρμογή των ενιαίων κατευθυντήριων γραμμών μέσω υιοθέτησης νέου/αναθεώρησης του υφιστάμενου εθνικού θεσμικού πλαισίου.
- Χρηματοδότηση μέτρων εφαρμογής των γραμμών.
- Αξιολόγηση της διαδικασίας και των αποτελεσμάτων εφαρμογής των ενιαίων κατευθυντήριων γραμμών.

Οι ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση συγκεντρώνουν σε ένα ενιαίο, συνεκτικό και απλοποιημένο κείμενο τις συστάσεις της Επιτροπής σχετικά με τους γενικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών (Γ.Π.Ο.Π.), καθώς και τις προτάσεις σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση για την περίοδο 2005-2008.

92 European Commission, *Working together for Growth and Jobs - Next steps in implementing the revised Lisbon Strategy*, SEC(2005)622 / 29.4.2005.

93 Οι Γραμμές αναπτύσσονται στην Ανακοίνωση της Επιτροπής, *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005-2008)*, COM(2005) 141/12.4.2005.

94 Τα πρώτα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρύθμισης εκπονήθηκαν και κατατέθηκαν στην Επιτροπή από όλα τα κράτη-μέλη (με εξαίρεση τη Γερμανία και την Πολωνία) τον Οκτώβριο του 2005. Για το περιεχόμενό τους βλ. www.europa.eu.int/growthandjobs/key/index_en.htm.

95 Οι πρώτες Εκθέσεις Εφαρμογής εκπονήθηκαν και κατατέθηκαν στην Επιτροπή από όλα τα κράτη-μέλη τον Οκτώβριο του 2006. Για το περιεχόμενό τους βλ. www.europa.eu.int/growthandjobs/key/index_en.htm.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13. ΟΙ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Μακροοικονομικές κατευθυντήριες γραμμές
<ol style="list-style-type: none">1. Να εξασφαλιστεί η οικονομική σταθερότητα.2. Να διασφαλιστεί η οικονομική βιωσιμότητα.3. Να προωθηθεί η αποτελεσματική κατανομή των πόρων.4. Να ενισχυθεί η συνοχή μεταξύ των μακροοικονομικών και των διαρθρωτικών πολιτικών.5. Να εξασφαλιστεί ότι οι μισθολογικές εξελίξεις συμβάλλουν στη μακροοικονομική σταθερότητα και στην οικονομική ανάπτυξη.6. Να καταβληθούν προσπάθειες για μια δυναμική/εύρυθμα λειτουργούσα ΟΝΕ.
Μικροοικονομικές κατευθυντήριες γραμμές
<ol style="list-style-type: none">1. Να αναπτυχθεί σε έκταση και σε βάθος η εσωτερική αγορά.2. Να εξασφαλιστούν ανοικτές και ανταγωνιστικές αγορές.3. Να δημιουργηθεί περιβάλλον ελκυστικότερο για την επιχειρηματικότητα.4. Να προωθηθεί μια περισσότερο επιχειρηματική νοοτροπία και να δημιουργηθεί περιβάλλον ευνοϊκό για τις ΜΜΕ.5. Να επεκταθούν και να βελτιωθούν οι ευρωπαϊκές υποδομές και να ολοκληρωθούν τα συμφωνηθέντα διασυνοριακά έργα προτεραιότητας.6. Να αυξηθούν και να βελτιωθούν οι επενδύσεις στον τομέα της Ε&Α.7. Να διευκολυνθούν η καινοτομία και η υιοθέτηση των ΤΠΕ.8. Να ενθαρρυνθεί η βιώσιμη χρησιμοποίηση των πόρων και να ενισχυθούν οι συνεργίες μεταξύ της περιβαλλοντικής προστασίας και της οικονομικής ανάπτυξης.9. Να προωθηθεί η δημιουργία ισχυρής βιομηχανικής βάσης.
Κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση
<ol style="list-style-type: none">1. Να εφαρμοστούν πολιτικές απασχόλησης που θα στοχεύουν στην πλήρη απασχόληση, στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και στην ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής.2. Να προωθηθεί προσέγγιση της εργασίας βασισμένη στον κύκλο ζωής.3. Να δημιουργηθούν αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς για όσους/-ες αναζητούν εργασία και για τα μειονεκτούντα άτομα.4. Να βελτιωθεί η κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας.5. Να προωθηθεί η ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας.6. Να εξασφαλιστεί ευνοϊκή προς την απασχόληση εξέλιξη των μισθών και άλλων στοιχείων κόστους που συνδέονται με την εργασία.7. Να αυξηθούν και να βελτιωθούν οι επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό.8. Να προσαρμοστούν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες ανάγκες σε δεξιότητες.

1. Το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008

Η εκπόνηση του Ε.Π.Μ. στηρίχθηκε στη βάση ενός **νέου μοντέλου ανάπτυξης**, που προσβλέπει στην **ανάπτυξη της υγιούς ιδιωτικής επιχειρηματικής πρωτοβουλίας, της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρέφειας**. Το Ε.Π.Μ. συγκεντρώνει σε ένα ενιαίο κείμενο τις μεταρρυθμίσεις, που σχεδιάζει και υλοποιεί η κυβέρνηση στο διάστημα 2005-2008, με απώτερο ορίζοντα το 2010. Μεταξύ των προτεραιοτήτων που θέτει, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο άξονας **της αύξησης της παραγωγικότητας**, μέσα από την **αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προβλημάτων στη λειτουργία των αγορών**, τις **επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο** και την **προώθηση της Κοινωνίας της Γνώσης**.

Γενικότεροι στόχοι του Ε.Π.Μ. είναι η **ενίσχυση της Απασχόλησης, της Ανάπτυξης και της Κοινωνικής**

Συνοχής. Στον τομέα της **Απασχόλησης και Κατάρτισης** ειδικότερα, τίθενται οι παρακάτω στόχοι:

- Αύξηση της συνολικής απασχόλησης στο 62,5% το 2008 και 64% το 2010 και της γυναικείας απασχόλησης στο 48,9% το 2008 και 51% το 2010.
- Μείωση αντίστοιχα της ανεργίας στο 8,4% το 2008 και στο 7,3% το 2010.
- Αποτελεσματικότερη λειτουργία των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η επίτευξη του τελευταίου αυτού στόχου σχεδιάζεται να προωθηθεί με μια σειρά από στοχευμένες δράσεις, που περιορίζουν παράλληλα τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού. Προβλέπονται έτσι μεταξύ άλλων:

- **Η ενθάρρυνση της δια βίου μάθησης:** Απώτερος σκοπός είναι μέχρι το 2006 να υπάρχει ένα *Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας (Σ.Δ.Ε.)* σε κάθε περιφέρεια. Περαιτέρω στόχοι είναι η δημιουργία πανεπιστημίων με ευέλικτα (part-time) προγράμματα, η επέκταση του θεσμού των *Ανοιχτών Πανεπιστημίων* και γενικότερα η καλύτερη σύνδεση της κατάρτισης με την αγορά εργασίας.
- **Η προώθηση της ισότητας μεταξύ φύλων:** Στο πλαίσιο αυτό επιδιώκεται η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα κατάρτισης, η προώθηση ευέλικτων ωραρίων εργασίας για μητέρες, η επέκταση της μερικής απασχόλησης, η λειτουργία ολοήμερων σχολείων και νηπιαγωγείων. Διενεργούνται, επίσης, δράσεις για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στη σχολική εκπαίδευση, όπως και ειδικά προγράμματα που προωθούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Τα επίπεδα παρέμβασης στο πεδίο της εργασιακής ένταξης των γυναικών εντοπίζονται στη **μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας** και στη **μείωση της ανεργίας τριβής** μέσω της **βελτίωσης της διαδικασίας σύζευξης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας**. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, έχει δοθεί έμφαση σε τρεις τομείς:

- Στη βελτίωση των διαδικασιών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας στις *Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης*.
- Στη συνεχή αποτύπωση των αναγκών ειδικοτήτων και δεξιοτήτων από το *Παρατηρητήριο Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ.*, το οποίο σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους εκπόνησε τον Απρίλιο του 2004 μεθοδολογία, που εφαρμόζεται πλέον στις νέες έρευνες που υλοποιούνται την τρέχουσα περίοδο.
- Στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε οι ανάγκες της αγοράς να αποτυπώνονται στα προγράμματά τους.

Την παραπάνω διαδικασία συστηματοποιεί ο **Νόμος για τη Δια Βίου Μάθηση** (Νόμος 3369/2005), ο οποίος προωθήθηκε από το Υπουργείο Απασχόλησης και το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, λαμβάνοντας υπόψη τη σύσταση της Ε.Ε. για την προώθηση της Δια Βίου Μάθησης. Ο Νόμος αυτός αποτελεί την πρώτη συνολική στρατηγική για τη *δια βίου μάθηση* σε εθνικό επίπεδο, σε αντίθεση με τις, συχνά αποσπασματικές και χωρίς σύνδεση μεταξύ τους, δράσεις του παρελθόντος. Αξιοποιώντας την εθνική και διεθνή εμπειρία στο χώρο της *δια βίου μάθησης* ενθαρρύνει την απόκτηση γνώσεων, τον προσανατολισμό της εκπαιδευτικής δραστηριότητας και προς την αγορά εργασίας και τον επιχειρηματικό χώρο, την καταπολέμηση του αποκλεισμού, τη διδασκαλία ξένων γλωσσών και γενικότερα την ισότιμη αντιμετώπιση της επένδυσης κεφαλαίου και της επένδυσης σε εκπαίδευση και κατάρτιση.

Στο πλαίσιο αυτής της παρέμβασης:

- Ενεργοποιείται σταδιακά το **Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση** (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.).
- Οριοθετείται η αρμοδιότητα των εμπλεκόμενων φορέων.
- Θεσμοθετείται η **Επιτροπή δια βίου Μάθησης**, που θα συντονίζει την πολιτική και τις δράσεις σε εθνικό επίπεδο και θα αποτελεί το σημείο επαφής της *δια βίου εκπαίδευσης* με το Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.

Παράλληλα, σημαντική προσπάθεια θα καταβληθεί για την **καταπολέμηση του αναλφαριθμισμού των ενήλικων**, για άτομα που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο πρόωρα, μέσω κυρίως των **Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας** και των **Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων** που θα επεκταθούν σε όλη τη χώρα (ο σχεδιασμός είναι το 2006 να υπάρχει ένα Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας και ένα Κέντρο Εκπαίδευσης Ενηλίκων σε κάθε νομό).

Τέλος, στο πεδίο της **Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης οριοθετούνται οι ακόλουθες προτεραιότητες:**

- α) Όσον αφορά στη **σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας:**

- Θα υποστηριχθούν και θα αναπτυχθούν οι υφιστάμενες δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού, δηλαδή τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.), τα Γραφεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.) και το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Θα συνεχιστεί η ανάπτυξη πληροφοριακού υλικού και εργαλείων για όλους/-ες τους/τις μαθητές/-τριες, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων με αναπηρίες ή εκείνων που ανήκουν σε ιδιαίτερες μαθητικές ομάδες με υψηλή επικινδυνότητα για κοινωνικό αποκλεισμό.
- Παράλληλα, θα συνεχιστεί η επιμόρφωση στελεχών που θα είναι σε θέση να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στα νέα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. Εκτιμάται ότι το 2006 θα λειτουργούν 75 ΚΕ.ΣΥ.Π. και 570 ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., με 2.200 στελέχη που θα παρέχουν σχετικές υπηρεσίες. Οι ωφελούμενοι/-ες των δράσεων των φορέων αυτών θα ξεπεράσουν τις 500.000.

(β) Στο πλαίσιο της **αναβάθμισης των σπουδών στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.):**

- Θα διευρύνει τα προγράμματα πρακτικής άσκησης και θα προσφέρει πρόσθετες εκπαιδευτικές δράσεις, εστιάζοντας σε καινοτόμες ειδικότητες και σε απομακρυσμένες περιοχές, ώστε οι απόφοιτοι/-ες των Ι.Ε.Κ. να αποκτήσουν τις απαραίτητες για την αγορά εργασίας γνώσεις και δεξιότητες.
- Προγραμματίζεται η δημιουργία περιφερειακών βιβλιοθηκών, καθώς και η ανάπτυξη προγραμμάτων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης κυρίως για εργαζόμενους/-ες φοιτητές/-τριες ή γυναίκες που είναι υποχρεωμένες να παραμένουν στο σπίτι.

2. Η Έκθεση Εφαρμογής του 2006

Ως προς την υλοποίηση των **προτεραιοτήτων πολιτικής στο πεδίο της απασχόλησης**, που συνίστανται όπως έχει ήδη αναφερθεί: α) **στην προσέλκυση και διατήρηση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας**, β) **στην αύξηση της προσφοράς εργασίας**, και γ) **στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας**, το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας εφαρμόζει μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. **ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης**. Ειδικότερα, υλοποιεί μια σειρά προγραμμάτων, όπως *Νέες Θέσεις Εργασίας* (Ν.Θ.Ε.), *Επιχορήγηση Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών* (Ν.Ε.Ε.) και *Απόκτηση Εργασιακής Εμπειρίας* (STAGE), τα οποία σε πολλές περιπτώσεις έχουν εξειδικευμένο και στοχευόμενο χαρακτήρα σε γεωγραφικό (έμφαση στην περιφέρεια), θεματικό και πληθυσμιακό επίπεδο.

Κεντρική θέση στις **ενεργητικές πολιτικές** έχει η εφαρμογή της **εξατομικευμένης προσέγγισης** όλων των ανέργων, με τη βοήθεια της ηλεκτρονικής καταγραφής του «προφίλ» του/της καθενός/-μίας. Σημειώνεται ότι ο αριθμός των εξατομικευμένων παρεμβάσεων ανήλθε στις 427.747 κατά το διάστημα 1/1/2005 - 30/4/2006. Επίσης, ο αριθμός των δικαιούχων των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στη διάρκεια του 2005 ανήλθε για πρώτη φορά στις 83.000.

Ειδικότερα, προωθούνται πολιτικές που βασίζονται στην προσέγγιση κύκλου ζωής στην εργασία με τη λήψη των ακόλουθων μέτρων:

- **Υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων για τις άνεργες γυναίκες, η συμμετοχή των οποίων προωθείται επιπλέον με αυξημένα κίνητρα:** Οι γυναίκες συμμετέχουν στην πλειονότητα των προγραμμάτων σε ποσοστό 60%, ενώ σε ορισμένου τύπου προγράμματα, όπως αυτά που αφορούν στη δημιουργία ανεξάρτητης δραστηριότητας, η συμμετοχή των γυναικών υπερβαίνει το ποσοστό αυτό. Για το 2005 και το πρώτο τρίμηνο του 2006 επωφελήθηκαν σε εθνικά προγράμματα 35.000 γυναίκες και 2.443 συμμετείχαν σε προγράμματα ολοκληρωμένης παρέμβασης.
- **Λαμβάνονται μέτρα για την εναρμόνιση του επαγγελματικού με τον ιδιωτικό βίο, μέσω της ενίσχυσης των δομών κοινωνικής φροντίδας και της βελτίωσης του θεσμικού πλαισίου των γονικών αδειών.**
- **Προωθείται η πρόσβαση και η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω της λειτουργίας *Δομών Κοινωνικής Φροντίδας* (Βρεφονηπιακοί Σταθμοί, Παιδικοί Σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας κ.λπ.).** Σήμερα, λειτουργούν 396 δομές στο πλαίσιο του Ε.Π. «*Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση*», οι οποίες απασχολούν 1.972 άτομα και εξυπηρετούν περίπου 50.000 άτομα (ηλικιωμένους/-ες, παιδιά και άτομα που χρήζουν βοήθεια). Παράλληλα, στο πλαίσιο των *Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων* (Π.Ε.Π.) λειτουργούν 1.120 δομές, οι οποίες απασχολούν 4.400 άτομα και εξυ-

πηρετούν επιπλέον 50.000 άτομα.

- Πρωθείται *Νέο Θεσμικό Πλαίσιο για τη Γυναικεία Απασχολησιμότητα* υπό το πρίσμα της εξατομικευμένης προσέγγισης γυναικών, με στόχο την εναρμόνιση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής των γυναικών.

Αναφορικά με τις παρεμβάσεις **βελτίωσης των διαδικασιών σύζευξης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας**, έχει δοθεί έμφαση σε τρεις τομείς:

- Βελτίωση των διαδικασιών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας στις **Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης**.
- Αποτύπωση των αναγκών ειδικοτήτων και δεξιοτήτων από το **Παρατηρητήριο Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ.**, το οποίο σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους εκπόνησε τον Απρίλιο του 2004 μεθοδολογία, που εφαρμόζεται πλέον στις νέες έρευνες, που υλοποιούνται την τρέχουσα περίοδο.
- Εκσυγχρονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε οι ανάγκες της αγοράς να αποτυπώνονται στα προγράμματά τους, με κύριο εργαλείο το **Νόμο για τη Δια Βίου Μάθηση («Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις» Ν. 3369/2005)**, οι ρυθμίσεις του οποίου λειτουργούν συμπληρωματικά και συνεργούν με τις διατάξεις του νόμου για το **Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση** (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.).

Τα κυριότερα νέα στοιχεία που θεσμοθετούνται από το Νόμο αφορούν σε:

- Σύσταση επιτελικού οργάνου με την ονομασία **Επιτροπή Δια Βίου Μάθησης** για το συντονισμό της παροχής υπηρεσιών **Δια Βίου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης**, καθώς και στη δημιουργία **Μονάδας για την επιστημονική και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής**.
- Καθορισμό των **φορέων υλοποίησης**, του είδους, της διάρκειας και των πιστοποιητικών των προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Ίδρυση των **Ινστιτούτων Δια Βίου Εκπαίδευσης στα Πανεπιστήμια και στα Τ.Ε.Ι.**, σε αντικατάσταση του θεσμού των Προγραμμάτων Σπουδών Επιλογής (Π.Σ.Ε.).

Στο πλαίσιο, μάλιστα, εφαρμογής του **Μνημονίου συνεργασίας μεταξύ των Υπουργείων Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων**, έχουν υλοποιηθεί οι ακόλουθες δράσεις:

1. Εκπονούνται σχετικές μελέτες για την καταγραφή των τάσεων της Αγοράς Εργασίας.
2. Εκδόθηκε Κοινή Υπουργική Απόφαση για τη δημιουργία Επαγγελματικών Περιγραμμάτων.
3. Έχει δρομολογηθεί η μετατροπή των επαγγελματικών περιγραμμάτων σε προγράμματα κατάρτισης.
4. Αναφορικά με την πιστοποίηση υποδομών, το Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ. έχει ολοκληρώσει την πιστοποίηση των δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με το κείμενο θεσμικό πλαίσιο.
5. Σχετικά με την πιστοποίηση εκπαιδευτών/-τριών, έχουν ξεκινήσει τα προγράμματα εκπαίδευσης για 12.000 εκπαιδευτές/-τριες από το μητρώο του Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ., οι οποίοι/-ες με την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης θα αποκτήσουν και την πιστοποίηση. Συγχρόνως έχει εκδοθεί και η Κοινή Υπουργική Απόφαση του Συστήματος Πιστοποίησης Στελεχών Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ.).
6. Εκδόθηκε Κοινή Υπουργική Απόφαση για την πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων των καταρτιζομένων και πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων. Παράλληλα, τον Μάιο του 2006, σε συνάντηση με τους **Κοινωνικούς Εταίρους**, συμφωνήθηκε η σύνθεση της **Επιτελικής Επιτροπής του Εθνικού Συμβουλίου Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση** (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.), που αποτελεί όργανο για την προετοιμασία και την εισήγηση λήψης αποφάσεων από το Εθνικό Συμβούλιο και για την παρακολούθηση της εφαρμογής των αποφάσεών του. Προς αυτή την κατεύθυνση ολοκληρώθηκε η σύσταση και των προβλεπόμενων από το Νόμο Επιτροπών και εκπονείται σχετικό **Πρόγραμμα Δράσης**. Όσον αφορά **στη σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας**, αναπτύσσονται οι υφιστάμενες δομές και οι διαδικασίες συμβουλευτικής και προσανατολισμού. Τα **Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού** (ΚΕ.ΣΥ.Π.), τα **Γραφεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού** (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.) και το **Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού** (Ε.Κ.Ε.Π.) υποστηρίζονται μέσω του Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» και κατά το τρέχον έτος θα ξεκινήσουν σε αυτό τον τομέα δύο προγράμματα συνολικού προϋπολογισμού € 3 εκατ. Επίσης, η αναβάθμιση των σπουδών στα **Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης** (Ι.Ε.Κ.) ξεκίνησε μέσω της **ενίσχυσης του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.)**. Οι σχετικές δράσεις ξεκίνησαν τον Ιούλιο του 2006, στοχεύοντας στη βελτίωση του συστήματος πληροφορικής του Ο.Ε.Ε.Κ., στις διαδικασίες e-learning που εφαρμόζει και στην κατάρτιση των εκπαιδευτών/-

τριών του με προϋπολογισμό ύψους € 20 εκατ. Επιπρόσθετα, προωθείται η δημιουργία *Γραφείων Σταδιοδρομίας* στα Ι.Ε.Κ., με προϋπολογιζόμενο κόστος € 3 εκατ., για να παρέχουν επαγγελματική καθοδήγηση και ευκαιρίες απασχόλησης στους/στις φοιτητές/-τριες. Και οι δύο αυτές ενέργειες χρηματοδοτούνται από το Ε.Π. «*Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση*».

7. Στο πλαίσιο της επισήμανσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ανάγκη καλύτερης διασύνδεσης της κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, υλοποιούνται προγράμματα **συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης** αξιοποιώντας τη χρήση ενός συστήματος διάγνωσης των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το σύστημα αυτό εκπονήθηκε από τη Π.Α.Ε.Π.-Α.Ε. και στηρίζεται στην πλήρη ανάλυση των στοιχείων για την προσφορά αλλά και για τη ζήτηση της εργασίας και πρόσφατα την αποτίμηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.
8. Η «*Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.*» εφαρμόζει **πιλοτικά προγράμματα** συνδυασμένης κατάρτισης, με στόχο την ενσωμάτωση των καλών πρακτικών που θα προκύψουν από την εφαρμογή τους, στο σύνολο των δράσεων της.
9. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται επίσης και στην **καταπολέμηση της σχολικής διαρροής**. Η πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου και η μη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρει το εκπαιδευτικό σύστημα οδηγούν σε περιορισμό των επαγγελματικών επιλογών. Για αυτό το λόγο συνεχίστηκε η εφαρμογή προγραμμάτων για Ενισχυτική Διδασκαλία, Πρόσθετη Διδακτική Υποστήριξη και για Ολοήμερα Σχολεία κατά το ακαδημαϊκό έτος 2005-2006. Το κόστος αυτών των προγραμμάτων ανήλθε σε € 70 εκατ. και καλύφθηκε κατά ένα μεγάλο μέρος από το Ε.Π. «*Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση*».
10. Σημαντική είναι και η προσπάθεια που καταβάλλεται για την **καταπολέμηση του αναλφαριθμητισμού των ενηλίκων**, για άτομα που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο πρόωρα, κυρίως μέσω των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας και των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Θα υπάρξει επέκταση των δομών αυτών, τόσο όσον αφορά στη γεωγραφική κάλυψη (θα υπάρχει ένα Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας και ένα Κέντρο Εκπαίδευσης Ενηλίκων σε κάθε νομό της χώρας) όσο και στη διάρκεια (καθώς η ημερομηνία λήξης των προγραμμάτων είναι τον Ιούνιο του 2008). Για το λόγο αυτό θα υπάρξει πρόσθετη χρηματοδότηση από το Ε.Π. «*Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση*» 2007-2013 ύψους € 19 εκατ.
11. Περαιτέρω, σχεδιάζεται, στο πλαίσιο των τριών Ε.Π. για τους Ανθρώπινους Πόρους 2007-2013, η δημιουργία δικτύου, που θα υποστηρίξει τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας με τη συμμετοχή του κράτους, των κοινωνικών εταίρων, φορέων του ιδιωτικού τομέα και της τοπικής αυτοδιοίκησης.
12. Όσον αφορά, τέλος, στην **ενδυνάμωση των πολιτικών και των μηχανισμών ισότητας στην επανίδρυση της Δημόσιας Διοίκησης**, επισημαίνεται ότι στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων τα θέματα της Ισότητας των φύλων συνδέονται άμεσα με τις κυρίαρχες πολιτικές της χώρας: την ανάπτυξη, την απασχόληση, την κοινωνική συνοχή, καθώς και την επανίδρυση της Δημόσιας Διοίκησης. Στο πλαίσιο αυτό, και σε εφαρμογή των στόχων της Στρατηγικής της Λισαβόνας, εντάσσεται η ενδυνάμωση των πολιτικών Ισότητας και η δημιουργία κατάλληλων μηχανισμών παρακολούθησης και αξιολόγησης των στόχων ισότητας σε όλο το πλέγμα των Δημόσιων Πολιτικών, μεταξύ των οποίων και στον τομέα της ενίσχυσης των ικανοτήτων εξέλιξης των γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία στον ιδιωτικό τομέα, με ολοκληρωμένα σχέδια δράσεων ενημέρωσης, επιμόρφωσης, mentoring κ.λπ., σε συνδυασμό με την ένταξη της πολιτικής της ισότητας στα συστήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και την κατάρτιση σχεδίων εφαρμογής της πολιτικής ισότητας. Επιδιώκεται, επίσης, η ενδυνάμωση των γυναικών και η ενίσχυση των ικανοτήτων ανάδειξής τους σε αιρετές θέσεις ευθύνης.

3. Η Έκθεση Εφαρμογής του 2007

Στο πλαίσιο της εθνικής στρατηγικής της **ανάπτυξης** και της **ενίσχυσης της απασχόλησης** και της **κοινωνικής συνοχής**, έχει δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα:

- Στην ενίσχυση των **ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης**.
- Στην προώθηση της απασχόλησης των γυναικών και των νέων, των μεταναστών/-τριών και των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού.
- Στις δράσεις βελτίωσης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.

α. Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις **ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης**, με στόχο την υψηλότερη ενεργ-

γοποίηση του άνεργου πληθυσμού και την επίτευξη μεγαλύτερης κινητικότητας στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, ο Ο.Α.Ε.Δ. υλοποιεί μια σειρά προγραμμάτων, όπως *Νέες Θέσεις Εργασίας (Ν.Θ.Ε.)*, *Επιχορήγηση Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.)* και *Απόκτηση Εργασιακής Εμπειρίας (STAGE)*, τα οποία σε πολλές περιπτώσεις έχουν εξειδικευμένο και στοχευμένο χαρακτήρα σε γεωγραφικό (έμφαση στην περιφέρεια), θεματικό και πληθυσμιακό επίπεδο.

Ως πλέον χαρακτηριστικό παράδειγμα αναφέρεται το **συνδυασμένο Πρόγραμμα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για την Απασχόληση 20.000 Επιδοτούμενων Ανέργων ηλικίας 18-64 ετών (Μετατροπή Επιδόματος Ανεργίας σε Επίδομα Απασχόλησης - Πρόσληψη «Πρώτου Υπαλλήλου» από επιχειρήσεις χωρίς προσωπικό)**. Το Πρόγραμμα θα υλοποιηθεί το 2008 και αποσκοπεί στην ταχύτερη δυνατή επανένταξη των απολυθέντων ατόμων⁹⁶ στην αγορά εργασίας, προσφέροντας ισχυρά κίνητρα στις επιχειρήσεις για την απασχόλησή τους, αποτελεί επέκταση του παγίου προγράμματος μετατροπής του επιδόματος ανεργίας σε επίδομα απασχόλησης, εκτείνοντας το διάστημα επιχορήγησης της απασχόλησης και για συγκεκριμένες κατηγορίες επιχειρήσεων, ενώ βασικότερες επιδιώξεις του είναι:

- Η υποστήριξη των επιχειρήσεων χωρίς προσωπικό (**αυτοαπασχολούμενων**), προκειμένου να προσλάβουν τον/την **πρώτο/-η τους υπάλληλο**.
- Η ενίσχυση των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων (μέχρι 25 άτομα προσωπικό).
- Η άμεση επανένταξη στην αγορά εργασίας των απολυθέντων ατόμων και ιδιαίτερα των ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας (ανδρών άνω των 50 ετών και γυναικών άνω των 45 ετών).

Στο πλαίσιο των **ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης**, προωθήθηκαν, επίσης, **ειδικά προγράμματα ολοκληρωμένων παρεμβάσεων** σε νομούς της χώρας που πλήττονται ιδιαίτερα από την ανεργία, με εφαρμογή συνδυασμένων δράσεων συμβουλευτικών υπηρεσιών, κατάρτισης, αυξημένης επιδότησης επιχειρήσεων για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, επιχορήγησης ανέργων για τη δημιουργία της δικής τους επιχείρησης.

β. Προώθηση της απασχόλησης των γυναικών

Για την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών, προβλέπεται σε όλες τις κανονιστικού χαρακτήρα διοικητικές πράξεις (σχετικά με την υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, παροχής συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών και προώθησης στην απασχόληση) η συμμετοχή των γυναικών σε ποσοστό 60% σε κάθε παρέμβαση του Ε.Π. «*Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση*». Έχει, επίσης, σχεδιασθεί και υλοποιείται προς όφελος των γυναικών ειδικό Πρόγραμμα **ολοκληρωμένης παρέμβασης**, το οποίο συνδυάζει συμβουλευτική για την ένταξη στην αγορά εργασίας και προώθηση στην απασχόληση, μέσω προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, επιδότησης θέσης απασχόλησης και έναρξης ανεξάρτητης δραστηριότητας (ωφελήθηκαν 3.880 γυναίκες).

Επιπλέον, η συμμετοχή των γυναικών προωθείται και με αυξημένα κίνητρα και συγκεκριμένες ποσοτώσεις στα λοιπά (γενικά) προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. Αξίζει να σημειώσουμε ότι στα Προγράμματα Επιχορήγησης Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών δίνεται η δυνατότητα σε μητέρες παιδιών προσχολικής ηλικίας και σε γυναίκες που φροντίζουν στην οικία τους συγγενείς με αναπηρία να έχουν ως έδρα της νεοσυσταθείσας επιχείρησης το σπίτι τους.

Το χρονικό διάστημα από 1/1/2006-30/4/2007 υπολογίζεται ότι ωφελήθηκαν συνολικά 40.500 γυναίκες από προγράμματα απασχόλησης/αυτοαπασχόλησης.

Σε εξέλιξη βρίσκεται επίσης και το Έργο «*Θετικές Δράσεις υπέρ των Γυναικών στις Μικρομεσαίες & Μεγάλες Επιχειρήσεις*» στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «*Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006*», με τελικό δικαιούχο τη Γενική Γραμματεία Ισότητας. Από το Έργο αυτό, το οποίο έχει ως στόχο να βοηθήσει τις εργαζόμενες γυναίκες σε μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις να αποκτήσουν επιπλέον εφόδια ώστε να μπορούν να διεκδικήσουν με καλύτερους όρους την εξέλιξή τους, ωφελήθηκαν από τις αρχές του 2006 έως το α' εξάμηνο του 2007 περίπου 1.300 γυναίκες.

Στο δεύτερο κύκλο του Έργου έχουν ενταχθεί 143 Σχέδια, με συνολικό προϋπολογισμό € 14,2 εκ. και αναμένεται να ωφεληθούν συνολικά 19.800 γυναίκες.

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας υλοποιεί το Πρόγραμμα Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών με τίτλο: «*Βελτίωση των συνθηκών ένταξης ευπαθών ομάδων γυναικών*

⁹⁶ Το 60% των συμμετεχόντων ατόμων θα πρέπει να είναι γυναίκες.

στην αγορά εργασίας». Στόχος του Προγράμματος είναι η ενδυνάμωση και η προετοιμασία των γυναικών για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, η υποστήριξή τους για ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και η προώθησή τους σε θέσεις απασχόλησης.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της στήριξης της γυναικείας απασχολησιμότητας και της εναρμόνισης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας εξασφάλισε τη συνέχιση της συγχρηματοδότησης των περίπου 460 Δομών Φύλαξης Παιδιών (Βρεφονηπιακοί Σταθμοί, Παιδικοί Σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών κ.λπ.) έως την 31.08.2008 (η προηγούμενη καταληκτική ημερομηνία συγχρηματοδότησης των δομών από το Ε.Κ.Τ. ήταν η 30.06.2007). Έως τότε θα τεθεί σε λειτουργία το νέο θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο για τη λειτουργία προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών μονάδων φροντίδας παιδιών, μέσω της στοχευμένης (εξατομικευμένης) ενίσχυσης γυναικών, στη βάση του εγκεκριμένου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Σχεδίου Δράσης, που κατατέθηκε στις Υπηρεσίες της Ε.Ε. στις 30.04.2007. Σημειώνεται ότι οι Δομές αυτές, στις οποίες απασχολούνται 1.152 άτομα (κυρίως γυναίκες), έχουν δυναμικότητα 14.000 περίπου ωφελουμένων.

γ. Δράσεις βελτίωσης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού

Οι συγκεκριμένες δράσεις σχετίζονται άμεσα με τη **βελτίωση της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας** και την **ενίσχυση της προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων** ως μέσου εκπλήρωσης ενός από τους κεντρικότερους στόχους του Ε.Π.Μ. 2005-2008, προκειμένου να εναρμονιστεί με μια από τις βασικότερες επιταγές της ΣτΛ, που είναι η τόνωση της απασχόλησης και γενικότερα της οικονομίας. Οι δράσεις αυτές αποτελούν, ταυτόχρονα, αναγκαία προϋπόθεση για την επίτευξη αλλά και αποτέλεσμα της διερεύνησης των σχετικών συνθηκών, των δύο πολιτικών προτεραιοτήτων που προαναφέρθηκαν.

γ.1. Σχετικά με τις δράσεις **βελτίωσης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού**, σε συνάρτηση με τη **βελτίωση της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας**, ο Ο.Α.Ε.Δ., επιδιώκει με το Έργο των «*Προγραμματικών Συμβάσεων Εγγυημένης Απασχόλησης*» την άμεση σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας. Το Έργο αυτό υλοποιείται μέσω της σύναψης συμβάσεων εγγυημένης απασχόλησης μεταξύ του Ο.Α.Ε.Δ. και ενώσεων επαγγελματιών και βιοτεχνών, μεμονωμένων επιχειρήσεων ή/και ομάδων ομοειδών επιχειρήσεων. Μέσω αυτών των Συμβάσεων, ο Οργανισμός ενεργεί σε δύο επίπεδα: εντοπίζει τους/τις ανέργους/-ες και σχεδιάζει, χρηματοδοτεί και υλοποιεί ειδικά προγράμματα κατάρτισης -προσανατολισμένα στις ανάγκες κάθε επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένης της πρακτικής άσκησης- εντός των επιχειρήσεων.

γ.2. Αναφορικά με τις **δράσεις βελτίωσης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού**, σε συνάρτηση με την **ενίσχυση της προσαρμοστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων**, ας επισημανθεί ότι αυτή αποτελεί στρατηγική επιλογή του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για την επόμενη Προγραμματική Περίοδο.

Ειδικότερα, ο σχετικός Άξονας Προτεραιότητας του Ε.Π. «*Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού*», με προϋπολογισμό περίπου € 539 εκατ., αποσκοπεί στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και στην ενδυνάμωση των προσόντων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού (εργαζομένων, εργοδοτών και αυτοαπασχολούμενων), μέσω της υλοποίησης ανασχεδιασμένων και ποιοτικά αναβαθμισμένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης, που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες και στις τάσεις της αγοράς εργασίας, με την ενεργό συμβολή και συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

Ένα από τα βασικά μέτρα, που συμβάλλουν στην ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, αποτελεί η υλοποίηση ενεργειών **Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης**.

Στην τρέχουσα Προγραμματική Περίοδο, κατά το έτος 2006, μέσω του Ε.Π. «*Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση*» υλοποιήθηκαν δράσεις κατάρτισης και επανακατάρτισης για 10.285 ανέργους/-ες, 5.064 αυτοαπασχολούμενους/-ες και 34.044 δημοσίους υπαλλήλους, ενώ 12.900 εργαζόμενοι/-ες σε Μ.Μ.Ε. συμμετείχαν σε δράσεις ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Μέσω των Π.Ε.Π., από τις αρχές του 2006 έως το α' εξάμηνο του 2007, 13.000 άτομα συμμετείχαν σε δράσεις **Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης**, ενώ μέσω του Ε.Π. «*Ανταγωνιστικότητα*» του Υπουργείου Ανάπτυξης, κατά το 2006, 7.466 άτομα ωφελήθηκαν από ενέργειες ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης

ή κατάρτισης εργαζομένων.

Σημειώνεται ότι για τη βελτίωση της ελκυστικότητας της Σ.Ε.Κ. και την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής σε αυτή, αποφασίστηκε η **δημιουργία μιας εξειδικευμένης υπηρεσίας για την προώθηση των προγραμμάτων Σ.Ε.Κ.**, σύμφωνα με τις ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, καθώς και τις αναδυόμενες προκλήσεις. Το ρόλο αυτό θα αναλάβει η **Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.** ως ενδιάμεσος φορέας διαχείρισης.

4. Συμπεράσματα

Η Στρατηγική της Λισαβόνας (2000) έχει ορίσει βασικούς στόχους πολιτικής και αντίστοιχες επιχειρησιακές δράσεις, προκειμένου να ανταποκριθεί η Ευρώπη μέχρι το 2010 στις σύγχρονες προκλήσεις και ραγδαίες εξελίξεις. Στο μεσοδιάστημα, μάλιστα, της χρονικής περιόδου (2005), τα κράτη-μέλη ανέλαβαν τη δέσμευση με την **Αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισαβόνας** να εκπονήσουν και να παρουσιάσουν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή *Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων* για το διάστημα 2005-2008, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις που συμφωνήθηκαν και εγκρίθηκαν στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια του Μαρτίου και Ιουνίου 2005 αντίστοιχα και δημοσιεύθηκαν ως *Ολοκληρωμένες Κατευθυντήριες Γραμμές*.

Στο Ελληνικό Ε.Π.Μ. 2005-2008 η τόνωση της απασχόλησης γενικότερα και κυρίως των ευπαθέστερων κοινωνικά ομάδων του πληθυσμού (όπως οι γυναίκες) αποτελεί βασικό στοιχείο, δεδομένης της υστέρησης που παρουσιάζει. Από την επεξεργασία τόσο των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α. 2000, 2001, 2002, 2003, 2004) όσο και των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη (Ε.Σ.Δ.ΕΝ. 2001-2003, 2003-2005, 2005-2006, 2006-2008), προκύπτει ότι, παρά το ρυθμό αύξησης της ελληνικής οικονομίας (είναι ταχύτερος σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο), την προσπάθεια δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης και αντίστοιχα τη μείωση του ποσοστού ανεργίας (τόσο στο σύνολο του πληθυσμού όσο και αναφορικά με συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού, όπως οι γυναίκες, οι νέοι και οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι), η Ελλάδα συνεχίζει να απέχει σημαντικά από τους ευρωπαϊκούς στόχους και να διατηρούνται διαρθρωτικά προβλήματα και στερεότυπα, που οδηγούν στη μη αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού.

Ειδικότερα, όσον αφορά στις γυναίκες, τα χαμηλά επίπεδα συμμετοχής τους στην ελληνική αγορά εργασίας ευθύνονται σε μεγάλο βαθμό για τη διαμόρφωση του χαμηλού ποσοστού συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στο σύνολό του. Έτσι, ενώ παρατηρείται μεγαλύτερη βελτίωση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, που διαμορφώθηκε το 2006 στο 47,4% από 46,1% το 2005, από αυτό των ανδρών, εξακολουθεί να παραμένει αρκετά χαμηλότερο από το ποσοστό των ανδρών (74,6% το 2006 από 74,2% το 2005), σε όλες τις ηλικιακές ομάδες [στην ηλικιακή ομάδα 55-64 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών το 2006 ήταν ακόμα χαμηλότερο και ανήλθε σε 26,6% (έναντι 25,8% το 2005) σε σχέση με το αντίστοιχο των ανδρών, που ήταν 59,2% (έναντι 58,8% το 2005)].

Παρά λοιπόν την πτωτική τάση του ποσοστού της ανεργίας, η οποία συνεχίζεται και το 2007 με ποσοστό 8,1% για το δεύτερο τρίμηνο του έτους, έναντι 8,8% το αντίστοιχο τρίμηνο του 2006, με την ανεργία, ιδιαίτερα των γυναικών, να μειώνεται περισσότερο από το αναμενόμενο, δεν παρατηρείται ουσιαστική αλλαγή σε ποιοτικά χαρακτηριστικά του μεγέθους. Η ανεργία των γυναικών είναι υπερδιπλάσια αυτής των ανδρών και η ανεργία των νέων 15-24 ετών παραμένει στα υψηλότερα επίπεδα (25,2% το 2006, έναντι 26% το 2005), αναδεικνύοντας ένα σημαντικό πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας, που συνίσταται στις αυξημένες δυσχέρειες όσον αφορά στην αρχική πρόσβαση στην απασχόληση.

Επομένως, προβάλλει επιτακτική η ανάγκη για τη λήψη ειδικών μέτρων, με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, με παράλληλη προώθηση πλαισίου ουσιαστικής ισότητας (μείωση χάσματος στις αμοιβές, άρση των εμποδίων στην επαγγελματική εξέλιξη, διασφάλιση όρων ποιότητας και ασφάλειας στην εργασία) και μέτρων συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, τα οποία θα παροτρύνουν τις γυναίκες να ενταχθούν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, συμβάλλοντας στη βελτίωση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης της χώρας και στην περαιτέρω ενίσχυση της ελληνικής οικονομίας, καθώς και στη μείωση του κινδύνου φτώ-

χειρας/κοινωνικού αποκλεισμού.

Έτσι, σχετικά με τους τομείς της *Απασχόλησης και Κατάρτισης* τίθενται οι ακόλουθοι στόχοι:

- Αύξηση της συνολικής απασχόλησης στο 62,5% το 2008 και 64% το 2010 και της γυναικείας απασχόλησης στο 48,9% το 2008 και 51% το 2010.
- Μείωση αντίστοιχα της ανεργίας στο 8,4% το 2008 και στο 7,3% το 2010.
- Αποτελεσματικότερη λειτουργία των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η υλοποίηση ειδικότερα του τελευταίου στόχου σχεδιάζεται να διενεργηθεί με μια σειρά στοχευμένων δράσεων (που περιορίζουν παράλληλα τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού) με βασικό μηχανισμό την **αναδιάρθρωση των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (Δ.Υ.Α.)**. Βασικές παράμετροι στην προσπάθεια αυτή είναι τόσο η εξατομικευμένη παρέμβαση όσο και τα ειδικά-στοχευμένα προγράμματα για τη βελτίωση προσόντων και δεξιοτήτων, με σκοπό την ενεργοποίηση των ανέργων.

Σημειώνεται ότι **ο αριθμός των εξατομικευμένων παρεμβάσεων αντιστοιχούσε στις 427.747 κατά το διάστημα από 1/1/2005-30/4/2006, ενώ ο αριθμός των δικαιούχων των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στη διάρκεια του 2005 ανήλθε για πρώτη φορά στις 83.000**. Από την άλλη πλευρά, τα προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας των ανέργων έχουν εξειδικευτεί περαιτέρω, με ιδιαίτερη έμφαση στην κατάρτιση ανέργων αλλά και εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών τους προσόντων, λαμβάνοντας υπόψη την ενεργό γήρανση του πληθυσμού (στοχευμένες προσπάθειες προς εκείνες τις ομάδες πληθυσμού, που πλήττονται εντονότερα από την ανεργία).

Σύμφωνα με στοιχεία του Ε.Σ.Δ.Α. 2004, η προσπάθεια εκσυγχρονισμού των *Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης* φαίνεται να έχει αρχίσει να αποδίδει, εάν υπολογίσουμε τη μείωση του ποσοστού των εγγεγραμμένων ανέργων στα μητρώα του Οργανισμού κατά 14,2% από τον Ιανουάριο του 2004 και την αύξηση των ωφελημένων από ενεργητικά μέτρα στο 50% των αναζητούντων εργασία μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. έως το τέλος του έτους.

Για την αντιμετώπιση του φάσματος της ανεργίας, προωθούνται παρεμβάσεις σε τέσσερα επίπεδα, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας:

- Προσπάθεια μείωσης της *ανεργίας ανεπαρκούς ζήτησης*, κυρίως με αναπτυξιακά, φορολογικά και διαρθρωτικά μέτρα.
- Προσπάθεια μείωσης της *διαρθρωτικής ανεργίας*, με τη βελτίωση των χαρακτηριστικών της προσφοράς (εκπαίδευση-κατάρτιση σχετική με τις ανάγκες της αγοράς).
- Προσπάθεια μείωσης της *ανεργίας τριβής*, με τη βελτίωση της λειτουργίας των οργανισμών που ασχολούνται με τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης, και
- Προσπάθεια μείωσης της *εποχιακής ανεργίας*, με τη λήψη ειδικών, ανά περίπτωση, μέτρων στη βελτίωση των διαδικασιών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας στις *Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης*.

Οι παραπάνω παρεμβάσεις συστηματοποιούνται με τις ρυθμίσεις του Νόμου για τη Δια Βίου Μάθηση (Νόμος 3369/2005). Εδώ ορίζεται εκτός των άλλων και η δράση του *Παρατηρητηρίου Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ.*, που επιδιώκει αφενός τη συνεχή αποτύπωση των αναγκών, ειδικοτήτων και δεξιοτήτων, και αφετέρου τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε οι ανάγκες της αγοράς να αποτυπώνονται στα προγράμματά τους.

Σχετικά με τις δράσεις βελτίωσης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, σε συνάρτηση με τη *βελτίωση της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας*, ο Ο.Α.Ε.Δ. επιδιώκει με το Έργο των *«Προγραμματικών Συμβάσεων Εγγυημένης Απασχόλησης»* την άμεση σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας, ενώ καθοριστική θεωρείται η συμβολή της διαδικασίας πιστοποίησης για την αναβάθμιση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Επίσης, η *Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.*, ως ενδιάμεσος φορέας, στοχεύει στην αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού των Μ.Μ.Ε., ιδίως για την ανάπτυξη οριζόντιων δεξιοτήτων, όπως χρήση Τ.Π.Ε., ξένων γλωσσών, κοινωνικές δεξιότητες, ομαδικότητα κ.ά., ενώ στα πλαίσια της λειτουργίας του Ε.Τ.Κ.Α. (Εθνικό Ταμείο Κοινωνικής Αλληλεγγύης) προβλέπονται προγράμματα επανακατάρτισης για τους/τις εργαζόμενους/-ες που υφίστανται τις συνέπειες των αναδιαρθρώσεων, έτσι ώστε να αυξήσουν την προσαρμοστικότητά τους.

Την περίοδο 2000-2006 υπολογίζεται ότι καταρτίστηκαν άνω των 130.000 ανέργων και 95.000 εργαζομένων. Μέσω των Π.Ε.Π., από τις αρχές του 2006 έως το α' εξάμηνο του 2007, 13.000 άτομα

συμμετείχαν σε δράσεις *Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης*, ενώ μέσω του Ε.Π. «*Ανταγωνιστικότητα*» κατά το 2006 7.466 άτομα ωφελήθηκαν από ενέργειες ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης ή κατάρτισης εργαζομένων. Επίσης, εφαρμόστηκαν ευέλικτα προγράμματα κατάρτισης για να καλύψουν τις ανάγκες 15.000 ανθρώπων (μεταξύ των οποίων 7.000 άνεργες γυναίκες), σε βασικές και προχωρημένες δεξιότητες στις νέες τεχνολογίες, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «*Κοινωνία της Πληροφορίας*».

Οι γυναίκες συμμετέχουν στην πλειοψηφία των προγραμμάτων σε ποσοστό 60%, ενώ σε ορισμένου τύπου προγράμματα (επιχειρηματικότητα) η συμμετοχή τους υπερβαίνει το ποσοστό αυτό, δεδομένης της σημασίας που προσδίδεται στην αυτοαπασχόληση-επιχειρηματικότητα για την αύξηση της απασχόλησης και ενδυνάμωσης της κοινωνικής ένταξης. Για το 2005 και το πρώτο τρίμηνο του 2006 επωφελήθηκαν σε εθνικά προγράμματα 35.000 γυναίκες και 2.443 συμμετείχαν σε προγράμματα ολοκληρωμένης παρέμβασης.

Ωστόσο, η ενδιάμεση αξιολόγηση της Στρατηγικής της Λισαβόνας ανέδειξε υστερήσεις σε πολλές χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, επειδή δεν υπήρξε η κατάλληλη προγραμματική προετοιμασία και δέσμευση. Συγκεκριμένα, το *Παρατηρητήριο της Λισαβόνας*, που λειτουργεί στο πλαίσιο της *Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδος* (Ο.Κ.Ε.) για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της υλοποίησης του Ε.Π.Μ., ολοκλήρωσε τον πρώτο κύκλο δραστηριότητάς του, ο οποίος επικεντρώθηκε στις επιπτώσεις των μεταρρυθμιστικών πολιτικών σε βασικούς τομείς στόχευσης της Στρατηγικής της Λισαβόνας.

Ας σημειωθεί ότι, για να καταστεί εφικτή μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση των πολιτικών του ΕΠΜ που απευθύνονται στην αγορά εργασίας, χρειαζόμαστε κατ' αρχήν εκτιμήσεις και στοιχεία, που να επιτρέπουν μεταξύ άλλων την αντικειμενική εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων κατάρτισης. Όπως, όμως, επισημάνθηκε αρκετές φορές μέχρι τώρα, η Ελλάδα υστερεί σημαντικά στην ύπαρξη σαφών στοιχείων, κυρίως σχετικά με το βαθμό αποδοτικότητας των διαφόρων δράσεων. Η ελλιπής παρακολούθηση των ανέργων (follow-up) κατόπιν της ένταξης και ολοκλήρωσης της συμμετοχής τους στις διάφορες *ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης* (όπως για παράδειγμα στα επιδοτούμενα σεμινάρια κατάρτισης), παρά τις δεσμεύσεις για υλοποίηση μέτρων προς την συγκεκριμένη κατεύθυνση, θεωρούμε ότι αποτελούν βασική αιτία για την ανεπάρκεια στοιχείων.

Παρά τις δεσμεύσεις και τους στόχους του Υπουργείου Απασχόλησης μέσω του Ε.Π.Μ. και της βαρύτητας που φαίνεται να έχει δώσει στις *ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης* και *δια βίου μάθησης*, το ποσοστό δαπανών για αυτές παραμένει αρκετά χαμηλό, φθάνοντας το 2004 το 0,17% του Α.Ε.Π., ποσοστό που είναι κάτω από το 1/3 του μέσου όρου των 15, αλλά και σε σύγκριση με χώρες όπως η Ισπανία, η Ιρλανδία και η Πορτογαλία.

Ένα ακόμη στοιχείο που προκαλεί προβληματισμό σχετικά με την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης και *δια βίου μάθησης* είναι το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών που συμμετέχει στο εκπαιδευτικό σύστημα. Στην Ελλάδα, το 2003 και το 2004 το εν λόγω ποσοστό ανήλθε στο 2%, όταν τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 10,6 στους 15 και 10% στην Ε.Ε-25.

Σύμφωνα με στοιχεία από την Έκθεση Εφαρμογής 2006 του Ε.Π.Μ. 2005-2008, ο στόχος του προγράμματος για τη δημιουργία 80.000 καθαρών νέων θέσεων εργασίας κατ' έτος δεν επιτεύχθηκε, αφού σύμφωνα με την Έκθεση του Ε.Π.Μ. δημιουργήθηκαν 55.000 καθαρές θέσεις απασχόλησης, οι οποίες βέβαια δεν είναι αποτέλεσμα της εφαρμογής του Μεταρρυθμιστικού Προγράμματος, η υλοποίηση του οποίου ξεκίνησε το 2005. Παραμένει, επομένως, το βασικό διαρθρωτικό πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας, που συνίσταται στην προσφορά κυρίως και όχι στη ζήτηση εργασίας.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας εργατικού δυναμικού του πρώτου τριμήνου του 2007, παρατηρήθηκε μια ανάκαμψη του ποσοστού ανεργίας. Όπως επισημαίνεται και πάλι στην Έκθεση Εφαρμογής 2006 του Ε.Π.Μ. 2005-2008, η θεώρηση ότι ο Ο.Α.Ε.Δ. ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στις υπάρχουσες ανάγκες, καθώς και η καταγραφή των διαφόρων δράσεων που εντάσσονται στις πολιτικές απασχόλησης, δε βασίζονται σε αξιολογήσεις των αποτελεσμάτων αυτών των δραστηριοτήτων και μέτρων, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να αποτιμηθεί ουσιαστικά κάποια εξέλιξη ή πρόοδος. Κρίνεται, επομένως, αναγκαία η συνέχιση και συστηματικοποίηση των προσπαθειών για αναμόρφωση του Ο.Α.Ε.Δ., με την ουσιαστική συμμετοχή και των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση των πολιτικών παρέμβασης για την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση.

Από την άλλη πλευρά, δεν καλύπτεται αποτελεσματικά η ανάγκη βελτίωσης των διαδικασιών σύζευξης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, καθώς εντοπίζονται σημαντικές θεσμικές και επιχειρη-

σιακές καθυστερήσεις στην ολοκλήρωση των διαδικασιών εκσυγχρονισμού των συστημάτων εκπαίδευσης/κατάρτισης (είναι ενδεικτικό ότι η εφαρμογή προγραμμάτων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης με τη χρήση Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών βρίσκεται ακόμα σε πιλοτικό στάδιο).

Για όλους τους παραπάνω λόγους -καθυστερήσεις, ελλείψεις- προκύπτει επιτακτική η ανάγκη για εντατικοποίηση και ταχεία υλοποίηση των πολιτικών, ώστε να εκπληρωθεί ο απώτερος σκοπός που είναι η δημιουργία 400.000 νέων θέσεων απασχόλησης την περίοδο 2006-2010, για να επιτευχθεί ο στόχος του 64,1% ποσοστού απασχόλησης το 2010. Ειδικότερα για τις γυναίκες, τα ζητήματα της απασχόλησης, της επαγγελματικής τους εξέλιξης και της επιχειρηματικότητας αποτελούν βασικό στόχο των *Εθνικών Προτεραιοτήτων του Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα 2004-2008* και εντάσσονται στον άξονα δράσης για την αντιμετώπιση των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στον τομέα της εργασίας.

Όπως προκύπτει από τα μέχρι τώρα στοιχεία, οι παρεμβάσεις που έχουν γίνει αναφορικά με την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των γυναικών έχουν θετικό αλλά περιορισμένο έως σήμερα αντίκτυπο, καθώς δεν έχουν εξασφαλίσει τις απαιτούμενες συνέργειες και την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων. Στο πλαίσιο της Εισήγησης στην Κυβερνητική Επιτροπή για τις *«Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και του Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)»*, η Γενική Γραμματεία Ισότητας προτάσσει την καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, διαπιστώνοντας ότι ως προς το πεδίο αυτό η Ελλάδα αξιολογείται αρνητικά σε επίπεδο Ε.Ε., ενώ εμφανίζονται σημαντικά προβλήματα εφαρμογής της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις στην πράξη.

Η Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2004), που υποβλήθηκε στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής των Βρυξελλών (Μάρτιος 2004), αναφέρει ειδικότερα την Ελλάδα, από κοινού με την Ισπανία και την Ιταλία, ως αρνητικό παράδειγμα χωρών που παρουσιάζουν ποσοστά γυναικείας απασχόλησης κατώτερα του 50% και οι οποίες πρέπει να καταβάλουν αυξημένες προσπάθειες προκειμένου να επιτύχουν το στόχο της Λισαβόνας. Επιπλέον, κοινή διαπίστωση των ευρωπαϊκών αξιολογήσεων και συστάσεων είναι ότι η καταγεγραμμένη ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα δε συνοδεύτηκε από την αντίστοιχη μείωση του λεγόμενου *«ελλείμματος»* ισότητας μεταξύ των δύο φύλων σε ό,τι αφορά τα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας και στην ανεργία, καθώς και στις εργασιακές σχέσεις εν γένει.

Υπό το πρίσμα αυτό, παρουσιάζει αυξημένο ενδιαφέρον η καταγραφή **της εκ των προτέρων αναμενόμενης θετικής συμβολής των μέτρων που σχεδιάστηκαν προς την κατεύθυνση ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών και προώθησης της αρχής των ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα στο χώρο εργασίας, επισημαίνοντας παράλληλα αδυναμίες ή στρεβλώσεις που πρέπει να ληφθούν υπόψη από τους αρμόδιους σχεδιαστές πολιτικής.**

α) Κατά τη διάρκεια του 2008 προκηρύχθηκαν μια σειρά μέτρων με σκοπό την ενίσχυση της απασχολησιμότητας ομάδων του πληθυσμού, που πλήττονται εντονότερα από την ανεργία. Έτσι, για την αντιμετώπιση του ζητήματος της αυξημένης δυσκολίας αναφορικά με την αρχική, κυρίως, πρόσβαση στην αγορά εργασίας, προκηρύχθηκε ένα νέο ειδικό Πρόγραμμα από τον Ο.Α.Ε.Δ. *«Μια αρχή, μια ευκαιρία»*. Στο πλαίσιο του ίδιου φορέα, έχει εξαγγελθεί η πραγματοποίηση ενός προγράμματος επιδότησης Ν.Ε.Ε. ηλικίας 22-32 ετών, προσπαθώντας επιπλέον να αντιμετωπίσουν ένα ακόμα ιδιαίτερα έντονο πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας, που αφορά στο εξαιρετικά υψηλό ποσοστό ανεργίας των νέων ανθρώπων.

β) Επίσης, στο πλαίσιο της προσπάθειας για βελτίωση του επιπέδου σύζευξης της αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τη μείωση του *«ψηφιακού αναλφαβητισμού»* και του *«ψηφιακού χάσματος»*, καθώς και την αντιμετώπιση του παράδοξου της αυξητικής τάσης που παρουσιάζει η ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, που αφορούν ειδικότητες αιχμής, η Ελληνική Κυβέρνηση, στο πλαίσιο της Ψηφιακής Στρατηγικής 2006-2013 και με την συνδρομή της Ε.Ε., υλοποιεί τη Δράση *«ε-εκπαιδευτείτε»* (ξεκίνησε την 1η Ιουνίου 2008 και θα ολοκληρωθεί την 15η Νοεμβρίου 2008), η οποία αφορά στην επιδότηση της εκπαίδευσης και πιστοποίησης στις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) και απευθύνεται σε όλους/-ες τους/τις φοιτητές/-τριες που εισήχθησαν με τις Πανελλήνιες Εξετάσεις των ετών 2005, 2006 και 2007 σε τμήματα ή σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και στους/στις εγγεγραμμένους/-ες προπτυχιακούς/-ές φοιτητές/-τριες στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.).

Οι δικαιούχοι έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν πιστοποιημένες γνώσεις σε βασικό, προχωρημένο και εξειδικευμένο επίπεδο στις Νέες Τεχνολογίες και στις Ψηφιακές Εφαρμογές και θα επιχορηγηθούν με το 90% της συνολικής αξίας της εκπαίδευσης και πιστοποίησης, με μέγιστη επιδότηση τα 600 ευρώ ανά άτομο, ενώ για τους/τις φοιτητές/-τριες που πάσχουν από σοβαρές ασθένειες η μέγιστη επιδότηση θα φτάνει τα 1.200 ευρώ.

γ) Όσον αφορά στην κατοχύρωση της *συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, προκλήθηκε από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας η Δράση «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», η έναρξη υλοποίησης της οποίας ορίστηκε για τις 28 Ιουλίου 2008, με την υποβολή αιτήσεων για συμμετοχή στο εν λόγω Πρόγραμμα να ολοκληρώνεται αρχικά στις 12 Αυγούστου 2008. Επρόκειτο για πρόσκληση σε εργαζόμενες μτέρες, μισθωτές, αυτοαπασχολούμενες, αυτοαπασχολούμενες στον πρωτογενή τομέα ή για όσες συμμετέχουν στις *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης* (Ε.Π.Α.), που επιθυμούν να εγγράψουν τα παιδιά τους σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς και σε Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης, με πρόβλεψη και για τα παιδιά με αναπηρία.

Ωστόσο, το μέτρο αυτό χαρακτηριζόταν σε πρώτη φάση από ορισμένες σημαντικές αδυναμίες, που ενδεχομένως να οδηγούσαν σε περαιτέρω διακρίσεις και αποκλεισμούς. Από την εφαρμογή του αποκλείονταν, για παράδειγμα, οι γυναίκες που δεν έχουν ελληνική υπηκοότητα ή υπηκοότητα κράτους-μέλους της Ε.Ε. Μπορούμε να φανταστούμε τις συνέπειες του περιορισμού αυτού και την περιορισμένη αποτελεσματικότητα του μέτρου, αν αναλογιστούμε το υψηλότερο ποσοστό μεταναστριών που ζουν στην Ελλάδα, από χώρες εκτός της Ε.Ε. (π.χ. Αλβανία, ευρύς αριθμός γυναικών από χώρες της πρώην Ε.Σ.Σ.Δ., που λειτουργούν σε αυξημένο ποσοστό ως αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, αύξηση του αριθμού των γυναικών από χώρες της Μέσης Ανατολής, της Ασίας και της Αφρικής).

Μια ακόμα σοβαρή αδυναμία της συγκεκριμένης παρέμβασης ήταν ότι, ενώ περιελάμβανε γυναίκες που συμμετέχουν στις *ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης* (Ν.Θ.Ε., Ν.Ε.Ε., Απόκτηση Εργασιακής Εμπειρίας-Stage), εξαιρούσε τις γυναίκες που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης. Αυτό ερχόταν σε άμεση αντίθεση με την αυξημένη σημασία που προσδίδεται στη συνεχιζόμενη κατάρτιση και στη δια βίου μάθηση ως βασικό άξονα για την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, αποτρέποντας τις γυναίκες από το να συμμετέχουν στη συγκεκριμένη *ενεργητική πολιτική απασχόλησης* και ακυρώνοντας ουσιαστικά τα οποιαδήποτε μέτρα σχεδιάζονται και υλοποιούνται για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην κατάρτιση και στη *δια βίου μάθηση*.

Οι παραπάνω αδυναμίες απαλήφθηκαν λίγο καιρό αργότερα, στις 28 Αυγούστου 2008, μέσω σχετικών τροποποιήσεων, οι οποίες αντανakλώνται και στη νέα πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την υλοποίηση πράξεων στο πλαίσιο της δράσης «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής» του Οργανισμού Εργατικής Εστίας. Στην πρόσκληση αυτή διευκρινίζεται ότι δικαίωμα συμμετοχής στο Πρόγραμμα έχουν πλέον και οι μτέρες, που παρακολουθούν πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και οι μτέρες αλλοδαπές από τρίτες χώρες, ενώ η καταληκτική ημερομηνία υποβολής αιτήσεων παρατείνεται και ως τέτοια τίθεται η 24η Οκτωβρίου 2008.⁹⁷

δ) Όσον αφορά, τέλος, στα επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης και μάλιστα σε αυτά που το αντικείμενό τους θα μπορούσε να παρέχει σημαντικά εφόδια για τη βελτίωση της πρόσβασης, παραμονής και εξέλιξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως η βελτίωση βασικών δεξιοτήτων Η/Υ, θέτουν αρκετές φορές προϋποθέσεις, που δημιουργούν περαιτέρω διακρίσεις και αποκλεισμούς, ακόμα κι όταν πρόκειται για προγράμματα που απευθύνονται στοχευμένα στο γυναικείο πληθυσμό. Πρόσφατο παράδειγμα αποτελούν τα νέα επιδοτούμενα προγράμματα στην Πληροφορική, στο πλαίσιο του Έργου «*Πρόγραμμα Κατάρτισης Βασικών Δεξιοτήτων 15.000 Γυναικών*», του Ε.Π. «*Κοινωνία της Πληροφορίας*», του Ο.Α.Ε.Δ. (καταληκτική ημερομηνία αιτήσεων 11/7/2008). Βασική προϋπόθεση συμμετοχής είναι οι γυναίκες να είναι τουλάχιστον απόφοιτες Γυμνασίου, γεγονός που αποκλείει γυναίκες με ακόμα μεγαλύτερη ανάγκη απόκτησης νέων δεξιοτήτων ή βελτίωσης ήδη υπάρχουσών, όπως για παράδειγμα οι γυναίκες με πολύ χαμηλά τυπικά εκπαιδευτικά προσόντα (απόφοιτες δημοτικού σχολείου), που συνήθως πρόκειται και για γυναίκες μεγάλης ηλικίας, μια ομάδα του πληθυσμού

⁹⁷ Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 46855/1622/26/6/2008 (ΦΕΚ 1186/Β), Αρ. Φύλλου 1739, 28 Αυγούστου 2008 και Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος για την Υλοποίηση Πράξεων στο Πλαίσιο της Δράσης «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», Αθήνα 4/9/2008, Αρ. Πρωτ. 56396, Ο.Ε.Ε.

που, όπως μας δείχνουν τα στοιχεία, πλήττεται εντονότερα από την ανεργία παρά τη δέσμευση για πρόωθηση εντός του Ε.Σ.ΠΑ. 2007-2013 ιδιαίτερα της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας στον τομέα της απασχόλησης, λαμβάνοντας υπόψη την ενεργό γήρανση του πληθυσμού.

Ένα ακόμα στοιχείο που επιβεβαιώνεται από την εμπειρία των ίδιων των γυναικών που προσήλθαν στις δομές του Ο.Α.Ε.Δ. για να συμμετέχουν σε επιδοτούμενα σεμινάρια κατάρτισης είναι ότι, χωρίς πολλές φορές να σημειώνεται ευκρινώς στις προϋποθέσεις συμμετοχής, οι μετανάστριες δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε αυτά, παρ' όλο που αναφέρεται ότι περιλαμβάνονται στους επωφελούμενους/-ες άτομα «*Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων*» του πληθυσμού (Ε.Κ.Ο.) και μάλιστα με επιπλέον επιδότηση.

Ο αποκλεισμός ευπαθών ομάδων του πληθυσμού από προγράμματα κατάρτισης και γενικότερα δράσεις που απευθύνονται στο γενικότερο πληθυσμό δεν αντισταθμίζεται από την ύπαρξη ικανοποιητικού αριθμού δράσεων και προγραμμάτων που να απευθύνονται πιο στοχευμένα στις συγκεκριμένες ομάδες, με αποτέλεσμα, πολλές φορές, να δημιουργούνται πολλαπλές ανισότητες και διακρίσεις, ακόμα και εντός του «*φύλλου*».



ΜΕΡΟΣ Γ΄

ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ
ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ

ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΟΥ Γ' ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΣΤΗΡΙΞΗΣ

Το Γ' Κ.Π.Σ. (2000-2006) εγκρίθηκε τον Ιούλιο του 2000 και περιέχει ένα σύνθετο πλέγμα παρεμβάσεων για την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Σύμφωνα με την εγκριτική του απόφαση, υιοθετήθηκαν επτά (7) Άξονες Προτεραιότητας:

- Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και προώθηση της απασχόλησης
- Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας
- Επικοινωνίες
- Γεωργία και αλιεία
- Ποιότητα ζωής
- Κοινωνία της πληροφορίας
- Περιφερειακή ανάπτυξη

Οι στόχοι που προβλέπονται σε κάθε Άξονα Προτεραιότητας προωθούνται μέσω της εφαρμογής έντεκα (11) Επιχειρησιακών Προγραμμάτων εθνικής εμβέλειας και δεκατριών (13) Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, που κατηγοριοποιούνται σύμφωνα με την ακόλουθη διάταξη:

- Α. Άξονας 1. Ε.Π. «Εκπαίδευση και αρχική κατάρτιση»
Ε.Π. «Προώθηση της απασχόλησης και συνεχιζόμενη κατάρτιση»
- Β. Άξονας 2. Ε.Π. «Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης»
- Γ. Άξονας 3. Ε.Π. «Οδικές συγκοινωνίες - Λιμάνια - Μετρό»
Ε.Π. «Σιδηρόδρομοι - Αεροδρόμια - Αστικές Συγκοινωνίες»
- Δ. Άξονας 4. Ε.Π. «Γεωργική Ανάπτυξη»
Ε.Π. «Αλιεία»
- Ε. Άξονας 5. Ε.Π. «Περιβάλλον και φυσική κληρονομιά»
Ε.Π. «Πολιτισμός»
Ε.Π. «Υγεία και Πρόνοια»
- Στ. Άξονας 6. Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας»
- Ζ. Άξονας 7. 13 Π.Ε.Π. (ένα ανά Περιφέρεια)

1. Η προώθηση των πολιτικών ισότητας στο Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης

Το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης υποστηρίζει την εθνική στρατηγική ισότητας μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου στο σύνολο των παρεμβάσεων σε συνδυασμό με την εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών. Υπ' αυτή την έννοια υιοθετείται «η προσέγγιση της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλα τα πεδία πολιτικής και σε όλα τα σχετικά μέτρα των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Κ.Π.Σ., συμπεριλαμβανομένων και των Περιφερειακών Προγραμμάτων».⁹⁸ Η πολιτική της προώθησης ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί οριζόντια αρχή, η οποία διαπνέει το σύνολο του Γ' Κ.Π.Σ. και περιλαμβάνει δράσεις για τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας (Πίνακας 14).

⁹⁸ Βλ. αναλυτικά τον *Οδηγό Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ.*, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ε.Υ.Σ.Ε.Κ.Τ.), Αθήνα, Ιούνιος 2003, σ. 28.

Στο πλαίσιο των Τομεακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Γ' Κ.Π.Σ., προτεραιότητα δίνεται στην παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών συμβουλευτικού χαρακτήρα (μέσω της εξατομικευμένης προσέγγισης), ώστε να διευκολυνθεί η (επαν)ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας συμπεριλαμβανομένης και της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, ενώ ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη δημιουργία επιχειρήσεων από γυναίκες, καθώς και στην αυτο-απασχόληση. Επιπλέον, προβλέπονται δράσεις που κατευθύνονται στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας για παιδιά, ηλικιωμένους/-ες και άτομα με αναπηρίες, τόσο σε τοπικό όσο και σε ενδοεπιχειρησιακό επίπεδο, προκειμένου να διευκολυνθούν οι γυναίκες στη συμφιλίωση του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου. Περαιτέρω, προβλέπονται δράσεις με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των προοπτικών επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών, ενώ υποστηρίζεται η αύξηση της συμμετοχής τους στη λήψη αποφάσεων και στον τομέα της επιστήμης.

Από την άλλη πλευρά, τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα προωθούν παρεμβάσεις που στοχεύουν στην πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας και στην προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους/-ες αναφορικά με τη διαδικασία πρόσβασης στην περιφερειακή και τοπική αγορά εργασίας, καθώς και δράσεις δημιουργίας υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ Γ' ΚΠΣ ΜΕ ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	Πεδία Παρέμβασης (Μέτρα)			
	Πρόσβαση στην αγορά εργασίας	Εκπαίδευση και Επαγγελματική Κατάρτιση	Επιχειρηματικότητα	Συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.	1.1., 1.2., 1.4., 1.5., 2.1., 2.2., 5.1., 5.3., 6.1.	1.3., 1.5., 3.1., 5.3.	2.2., 4.1., 5.3.	2.3., 5.2.
Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.	1.1., 1.2., 2.4., 2.5., 4.1., 4.2.	1.1., 1.2., 2.1, 2.2., 2.4., 2.5., 4.1., 4.2.	-	1.1., 1.2., 4.1., 4.2.
Ε.Π.ΑΝ.	8.1., 8.3.	4.4., 8.1., 8.2., 8.3.	1.3., 1.4., 2.6., 2.8., 3.2.	-
Ε.Π.Κ.τ.Π.	3.5.	3.4.	-	-

1.1 Ο ρόλος της Γενικής Γραμματείας Ισότητας

Οι αρμοδιότητες της Γενικής Γραμματείας Ισότητας επικεντρώνονται στα ακόλουθα πεδία:

- υποστήριξη τεκμηρίωσης και εφαρμογής νομοθετικών πρωτοβουλιών για την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής,
- ανάληψη και εφαρμογή πρωτοβουλιών, πολιτικών και δράσεων για την προώθηση της ισότητας που αποτυπώνονται στο πλαίσιο Προγραμμάτων Δράσης στους τομείς:
 - Παιδείας - Εκπαίδευσης
 - **Απασχόλησης, εργασίας και εργασιακών σχέσεων**
 - Κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης
 - Βίας, συμπεριλαμβανομένης και της ενδο-οικογενειακής βίας
 - Μέσων μαζικής επικοινωνίας
 - Κοινωνικής συμμετοχής και περιφερειακής ανάπτυξης

Το αντίστοιχο έργο πραγματοποιείται από την κεντρική υπηρεσία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, σε συνεργασία με: α) το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), που λειτουργεί υπό την επο-

πτεία και την επιχορήγηση της Γ.Γ.Ι., β) τα αρμόδια κατά θέμα Υπουργεία και φορείς, γ) τα Νομαρχιακά και Περιφερειακά Γραφεία Ισότητας, δ) τα Συμβουλευτικά Κέντρα για τη βία στην οικογένεια που έχει ιδρύσει στην Αθήνα και τον Πειραιά, και ε) τις Μη Κυβερνητικές Γυναικείες Οργανώσεις.

Οι προτεραιότητες πολιτικής της Γενικής Γραμματείας Ισότητας στον τομέα της απασχόλησης εντοπίζονται σε ένα πλέγμα παρεμβάσεων για την προώθηση του κοινοτικού κεκτημένου στο πεδίο της ισότητας, την εφαρμογή των Ευρωπαϊκών Στρατηγικών για την Απασχόληση και την Ανάπτυξη/Κοινωνική Ένταξη και Συνοχή, καθώς και σε πρωτοβουλίες επιχειρησιακού χαρακτήρα:

- Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)
- Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση
- Τετραετές Πρόγραμμα Δράσης της Γ.Γ.Ι. (2004-2008)
- Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)
- Διαμόρφωση Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων (2005-2007) - Κείμενο Συνεισφοράς (2005)⁹⁹
- Διετής Προγραμματισμός Δράσεων για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη (Ε.Σ.Δ.ΕΝ.) 2006-2008
- Μνημόνιο Συνεργασίας της Γ.Γ.Ι. και Εργοδοτικών Οργανώσεων (2006)
- Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (2007-2013)
- Εκθέσεις Προόδου της Ελλάδας (περίοδος 2001-2004) για τη Σύμβαση του Ο.Η.Ε. «Εξάλειψη των Διακρίσεων σε βάρος των Γυναικών»).

Η ανάλυση των σχετικών προτεραιοτήτων οδηγεί στο συμπέρασμα ότι «η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πολιτική απασχόλησης προϋποθέτει μια ολιστική προσέγγιση της αναπαραγωγής των ανισοτήτων φύλου στην αγορά εργασίας και συνεπάγεται ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων με στόχο την αλλαγή θεσμών, προτύπων και πρακτικών, ως προσπατούμενο για την κατάκτηση της ισότητας στην απασχόληση» (εκπαιδευτική πολιτική, πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης, πολιτική κοινωνικής φροντίδας, οικογενειακή πολιτική κ.ά.).

A. Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)

Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)¹⁰⁰ εξειδικεύει τη στρατηγική της Ελλάδας για την ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς δράσης (gender mainstreaming). Σημαντικός άξονας του Προγράμματος είναι ο καθορισμός των στόχων για την υλοποίηση οριζόντιων πολιτικών ισότητας και η εξειδίκευση συγκεκριμένων ενεργειών και δράσεων εφαρμογής. Για την επίτευξη του κεντρικού στόχου του, που είναι ο εκσυγχρονισμός του κοινωνικού προτύπου, με σκοπό την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού, ανεξαρτήτως φύλου, και την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών, θέτει τέσσερις στρατηγικούς στόχους, οι οποίοι αποτελούν γενικές κατηγορίες της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής και περιλαμβάνουν τις βασικές Αρχές της Διακήρυξης του Ο.Η.Ε. για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών (Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου του 1995) και την Κοινωνική Στρατηγική-Πλαίσιο 2001-2005 για την ισότητα των φύλων.

Οι στόχοι του Εθνικού Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα είναι:

1. Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή, η οποία και περιλαμβάνει ενέργειες και δράσεις στους τομείς της απασχόλησης, της κοινωνίας της πληροφορίας, της κατάρτισης, της επιχειρηματικότητας των γυναικών, της ίσης αμοιβής και της ενταξίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών. Ως ειδικότεροι στόχοι τίθενται: α) η εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, β) η επιδίωξη της συμμετοχής των γυναικών στην πλήρη απασχόληση, και γ) η εκούσια συμμετοχή των ανδρών και γυναικών στη μερική απασχόληση.
2. Η προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα επιτυγχάνεται με νομοθετικές ρυθμίσεις για την καθιέρωση ποσοστώσεων, καθώς και με δράσεις και ενέργειες με σκοπό την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων, στα όργανα διοίκησης του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, στα συνδικαλιστικά όργανα και στους επαγγελματικούς φορείς.

99 Βλ. σχετικά το Παράρτημα 1 της Μελέτης.

100 Βλ. Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006), <http://www.esfhellas.gr/index.asp?node=111>.

3. Η προώθηση της ίσης πρόσβασης και ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες. Περιλαμβάνονται παρεμβάσεις στον τομέα της νομοθεσίας, είτε με συμπλήρωμα της ελληνικής νομοθεσίας ή με νέες ρυθμίσεις, όπου απαιτείται, είτε με εναρμόνιση με την κοινοτική νομοθεσία για τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των γυναικών στον ιδιωτικό και εργασιακό τους χώρο. Κύρια ενέργεια του στόχου είναι η εφαρμογή της νομοθεσίας, η πληροφόρηση/ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση των πολιτών για τα θέματα ισότητας των φύλων. Επιπρόσθετα, περιλαμβάνονται ενέργειες και δράσεις στους τομείς της ποιότητας ζωής, υγείας/πρόνοιας, κοινωνικών υποδομών, περιβάλλοντος, αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών. Περιέχει, επίσης, ειδικές ολοκληρωμένες δράσεις για ευαίσθητες ομάδες γυναικών κοινωνικού αποκλεισμού (π.χ. παθληνοστούσες, τσιγγάνες, μετανάστριες, μονογονεϊκές οικογένειες, φυλακισμένες κ.ά.).
4. Η προώθηση της αλληλεγγύης του ρόλου και των στερεοτύπων των φύλων, με δράσεις και ενέργειες για τη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, για τα προβληθέντα πρότυπα από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και με ειδικές παρεμβάσεις και μέτρα ευαισθητοποίησης στους τομείς της εκπαίδευσης, του πολιτισμού και κάθε έκφρασης της ζωής.

Για την υλοποίηση του Προγράμματος συστάθηκε το 2000 με Απόφαση του Πρωθυπουργού Επιτροπή, η οποία αποτελείται από τον Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, τους Υφυπουργούς Οικονομίας και Οικονομικών, Ανάπτυξης Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γεωργίας, Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, το Γενικό Γραμματέα Τύπου και Μ.Μ.Ε. και τη Γενική Γραμματέα Ισότητας. Έργο της Διυπουργικής Επιτροπής είναι η λήψη των αναγκαίων αποφάσεων για την προώθηση της εθνικής πολιτικής ισότητας, ο συντονισμός και η υποστήριξη των Υπουργείων στο σχεδιασμό νομοθετικών πρωτοβουλιών και στην υλοποίηση μέτρων για την ισότητα, η εποπτεία, η παρακολούθηση και η αποτίμηση των ασκουμένων πολιτικών, η προβολή των αποφάσεων καθώς και, στο πλαίσιο αυτό, η συνεργασία με μη κυβερνητικές γυναικείες οργανώσεις, κοινωνικούς και επιστημονικούς φορείς.

Συμπερασματικά, το Εθνικό Πρόγραμμα επικεντρώνεται στην εφαρμογή των ακόλουθων πολιτικών: α) διάχυση της πληροφόρησης για εφαρμογή πολιτικών, καθώς και κατάρτιση όλων των εκλεγμένων συμβούλων και στελεχών της περιφερειακής διοίκησης και τοπικής αυτοδιοίκησης, β) αναθεώρηση του εκπαιδευτικού υλικού ως προς τη γλώσσα και ως προς τα πρότυπα, καθώς και εκπαίδευση των εκπαιδευτών/-τριών για θέματα ισότητας, με σκοπό να αρθούν τα κοινωνικά στερεότυπα, γ) αλλαγή της νοοτροπίας και των πατριαρχικών δομών, καθώς το θέμα δεν είναι η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, αλλά η αλλαγή του τρόπου άσκησης της πολιτικής, δ) ένταξη του mainstreaming και στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, και ε) εγκαθίδρυση διαδικασίας ελέγχου εφαρμογής του mainstreaming σε κεντρικό και τοπικό επίπεδο, καθώς και συντονισμός των δραστηριοτήτων της τοπικής πολιτικής από το μηχανισμό άσκησης πολιτικής για το mainstreaming.

Τα αναμενόμενα αποτελέσματα εφαρμογής του περιλαμβάνουν: α) την αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων πολιτικών με την υπάρχουσα κατάσταση, β) την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, γ) την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα νέα επαγγέλματα που αναδεικνύονται από την Κοινωνία της Πληροφορίας, δ) τη συγκράτηση του πληθυσμού και την ανάπτυξη της υπαίθρου, ε) τη διατήρηση και ανάπτυξη των κοινωνικών υποδομών με σκοπό την εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών και τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και για τα δύο φύλα, στ) τη συμπλήρωση και παρακολούθηση της εφαρμογής του νομοθετικού πλαισίου, ζ) την ανάπτυξη της ποιότητας ζωής με τη βελτίωση των συνθηκών περιβάλλοντος, υγείας και διατροφής, η) την αλλαγή της νοοτροπίας και των στερεοτυπικών ρόλων των φύλων με την εκπαίδευση, την πληροφόρηση και ενημέρωση και την αλλαγή της προβολής παραδοσιακών προτύπων από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, θ) τη βελτίωση των κοινωνικοπολιτικών συνθηκών για την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, και ι) την κάλυψη ποσοτικών στόχων στο τέλος της εξαετίας ως προς την εκπαίδευση, την απασχόληση, τις κοινωνικές υποδομές και τη συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Β. Το Τετραετές Πρόγραμμα Δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας (2004-2008)

Στις 2 Νοεμβρίου 2004 υιοθετήθηκε από την Κυβερνητική Επιτροπή το **τετραετές Πρόγραμμα Δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας** με τίτλο «**Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)**», που επικεντρώνεται στους άξονες ειδικών δρά-

σεων: α) **Απασχόληση των Γυναικών**, β) Καταπολέμηση των στερεοτύπων μέσω της εκπαίδευσης, γ) Πρόληψη και καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών, και δ) Ενίσχυση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.¹⁰¹ Στο πλαίσιο αυτό, η Γενική Γραμματεία Ισότητας σχεδίασε μια ολοκληρωμένη συνεκτική στρατηγική παρέμβαση για την ανάδειξη τόσο της εθνικής σημασίας όσο και της ευρωπαϊκής διάστασης των θεμάτων ισότητας ανδρών και γυναικών. Βασικός της στόχος είναι η αποδέσμευση των θεμάτων ισότητας από την κατηγορία των «ειδικού τύπου» θεμάτων και η ανάδειξη του κοινωνικο-οικονομικού, πολιτικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα τους με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη, απασχόληση, κοινωνική συνοχή).

Ως γενικό μέσο υποδομής προτάθηκε η δημιουργία Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης Δεικτών Ισότητας που θα παρακολουθεί, κυρίως, ποσοτικά δεδομένα στα τομεακά και περιφερειακά Ε.Π., του Κ.Π.Σ. και των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών. Το Παρατηρητήριο θα παρακολουθεί και την εφαρμογή των οριζόντιων πολιτικών για θέματα ισότητας σε τομείς, όπως τα φορολογικά και αναπτυξιακά κίνητρα, η δημόσια διοίκηση, η αγορά εργασίας, οι συλλογικές συμβάσεις κ.ά.

Ως βασικοί στόχοι των Εθνικών Προτεραιοτήτων 2004-2008 για την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών προσδιορίστηκαν οι ακόλουθοι:

- α) *Ενίσχυση της απασχόλησης και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας.* Η ενεργή, εξατομικευμένη και ολοκληρωμένη προσέγγιση των ανέργων αποτελεί αναγκαιότητα ακόμα περισσότερο στην περίπτωση των γυναικών που παρουσιάζουν διπλάσια ποσοστά ανεργίας από τους άνδρες και μεγαλύτερα διαστήματα διακοπής της επαγγελματικής ζωής και συνεπώς μεγαλύτερες δυσκολίες ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, προτείνονται ειδικότερα:
- Ενεργές πολιτικές ισότητας για πρόσβαση στην αγορά εργασίας και αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.
 - Παρεμβάσεις καταπολέμησης κοινωνικού αποκλεισμού για ειδικές κατηγορίες γυναικών.
 - Διευκόλυνση καριέρας και σχέδια ισότητας σε εργασιακούς χώρους.
 - Μέτρα ισότητας στο πλαίσιο ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.
 - Αξιοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών των γυναικών ως σημαντικά στοιχεία της «ευρείας-ολοκληρωμένης» γνώσης που προωθείται για τις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας.
 - Ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών τόσο ποσοτικά (αύξηση των δεικτών) όσο και ποιοτικά (μείωση του χάσματος στις αμοιβές, εμπόδια στις προαγωγές, προσωρινότητα εργασίας κ.λπ.) με θετικές δράσεις και οριζόντιους στόχους.
 - Ένταξη του στόχου της ισότητας στην αγορά εργασίας σε όλες τις πολιτικές απασχόλησης (ενεργητικά μέτρα, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, συμβουλευτική, πρακτική άσκηση κ.λπ.).

β) *Προώθηση της επιχειρηματικότητας.*

γ) *Ανάπτυξη και βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης-Στρατηγικές δια βίου μάθησης και ενσωμάτωση δράσεων υπέρ των γυναικών.*

δ) *Ενίσχυση της «έρευνας και ανάπτυξης» και της παραγωγής καινοτομίας.*

ε) *Αξιοποίηση της κοινωνίας της πληροφορίας.*

στ) *Αγροτική Ανάπτυξη.*

ζ) *Τουριστικές και πολιτιστικές επενδύσεις και υπηρεσίες.*

η) *Βελτίωση κοινωνικών υποδομών.*

Γ. Το Μνημόνιο Συνεργασίας μεταξύ Γ.Γ. Ισότητας και Εργοδοτικών Οργανώσεων (Ζάππειο 2 Ιουλίου 2006)

Η Κοινωνική Διαβούλευση και υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας μεταξύ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και των πιο αντιπροσωπευτικών εργοδοτικών οργανώσεων (Σ.Ε.Β., Ε.Σ.Ε.Ε., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Β.Ε.Α.) και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αφορά στη διευκόλυνση της συμμετοχής της γυναίκας στην απασχόληση, καθώς στην παροχή ίσων ευκαιριών για την εξέλιξή της στον εργασιακό χώρο. Η Υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας μεταξύ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Μάρτιος 2006) είχε ως αντικείμενο την περαιτέρω προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις επιχειρήσεις. Η πρω-

¹⁰¹ Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)*, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα, 2004.

τοβουλία αυτή επελέγη ως καλή πρακτική από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και παρουσιάστηκε από εκπρόσωπο της Γ.Γ.Ι., στο πλαίσιο της ετήσιας διοργάνωσης European Marketplace II on CSR (στις Βρυξέλλες στις 22 Ιουνίου 2006) που οργανώνεται για την ανταλλαγή εμπειριών και την ανάληψη μεθόδων που προάγουν την πολιτική της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης των Επιχειρήσεων.

Στο πλαίσιο προώθησης του Μνημονίου Συνεργασίας μεταξύ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, το Δίκτυο Ε.Κ.Ε. θα αναλάβει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων-μελών του σχετικά με την προώθηση πολιτικών ή πρακτικών ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας σε πεδία, όπως:

- Η **συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών εργαζομένων με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων.**
- Η διαμόρφωση και προώθηση πολιτικών εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.
- Η διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών.
- Η πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης.
- Η ευνοϊκή αντιμετώπιση αδειών διακοπής της σταδιοδρομίας (career breaks) και η οργάνωση προγραμμάτων επανένταξης στην επιχείρηση μετά από μακρά απουσία.
- Η ενθάρρυνση της χρήσης της γονικής άδειας ανατροφής τόσο από τον πατέρα όσο και από τη μητέρα εργαζόμενη.
- Η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, η Γ.Γ.Ι. προτίθεται να επιβραβεύει σε ετήσια βάση τις επιχειρήσεις-μέλη του Δικτύου Ε.Κ.Ε. που εφαρμόζουν θετικές προς το φύλο πολιτικές ή πρακτικές.

2. Οι ειδικές δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών σε αντιπροσωπευτικά Επιχειρησιακά Προγράμματα

2.1 Το Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»

Οι βασικές προτεραιότητες του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» αποκρυσταλλώνονται σε ενέργειες που στοχεύουν στην προώθηση της απασχόλησης, στην άμβλυνση των διαρθρωτικών προβλημάτων της αγοράς εργασίας, στην πρόληψη της ανεργίας (ιδιαίτερα της μακροχρόνιας), στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών και των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού στην αγορά εργασίας. Για την υλοποίηση των προτεραιοτήτων του Ε.Π. προβλέπονται δράσεις που κατευθύνονται στην πρόληψη της ανεργίας μέσω της:

- Εξατομικευμένης προσέγγισης και της βελτίωσης της ικανότητας (επαν)ένταξης στην αγορά εργασίας.
- Ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας.
- Ενθάρρυνσης της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.
- Προώθησης της ισότητας των ευκαιριών.
- Βελτίωσης της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Προώθησης ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
- Ενίσχυσης και αναβάθμισης της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των πολιτικών και των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.

Οι προτεραιότητες του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» εξειδικεύονται σε πέντε (5) βασικούς Άξονες Προτεραιότητας, με τον πρόσθετο Άξονα «Τεχνική Βοήθεια» που εξασφαλίζει την αποτελεσματική εφαρμογή του Επιχειρησιακού Προγράμματος (Πίνακας 15).

Ο Άξονας Προτεραιότητας 1 «*Ανάπτυξη και Προώθηση Ενεργών Πολιτικών για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων*» αποσκοπεί στην προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, περιλαμβάνει δράσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας και τη δημιουργία των προϋποθέσεων για την ομαλή (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας όλων των κατηγοριών των ανέργων, (νέοι/-ες, γυναίκες, μακροχρόνια άνεργοι/-ες, ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού κ.λπ.) και διαρθρώνεται σε πέντε (5) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις και έργα υπέρ των ανέργων.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 2 «*Προώθηση της Ισότητας Ευκαιριών Πρόσβασης στην αγορά εργασίας*

για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό» αποσκοπεί στην εκπόνηση μελετών και ερευνών για τη συστηματική ανάλυση του κοινωνικού αποκλεισμού και περιλαμβάνει δράσεις υποστήριξης, κατάρτισης και προώθησης στην απασχόληση ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, καθώς και σε ανέργους/-ες που διαβιούν σε περιοχές υψηλής ανεργίας ή ανήκουν σε τομείς που πλήττονται από υψηλή ανεργία. Ο Άξονας εξειδικεύεται σε τρία (3) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις προκατάρτισης, παροχής συμβουλευτικών/υποστηρικτικών υπηρεσιών, προώθησης στην απασχόληση ευπαθών κοινωνικά ομάδων κ.λπ.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 3 «*Προώθηση και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και παροχής συμβουλών*» στοχεύει στη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης, εξειδικεύεται στο Μέτρο 3.1. «*Ενίσχυση των δράσεων πιστοποίησης (κέντρων, φορέων, προγραμμάτων και εκπαιδευτών), καθώς και υπηρεσιών δημιουργίας και τυποποίησης προγραμμάτων κατάρτισης*», το οποίο περιλαμβάνει δράσεις για την πιστοποίηση και συνεχή αξιολόγηση/παρακολούθηση των δομών-φορέων κατάρτισης, την εκπαίδευση και πιστοποίηση εκπαιδευτών/-τριών, τη δημιουργία και τήρηση μητρώου εκπαιδευτών/-τριών, τη δημιουργία τυποποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης και την πιστοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 4 «*Ανάπτυξη και προώθηση της Επιχειρηματικότητας και Προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού*» αναφέρεται σε δράσεις υπέρ των ανέργων για έναρξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, υπέρ των αυτοαπασχολούμενων ή εργαζόμενων σε επιχειρήσεις ή στο Δημόσιο Τομέα για ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, οι οποίες εξειδικεύονται σε τέσσερα (4) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν:

- Ενέργειες για την ενίσχυση ανέργων για έναρξη ελεύθερου επαγγέλματος ή/και για σύσταση νέων επιχειρήσεων με τη συμμετοχή περισσότερων του ενός ανέργων.
- Κατάρτιση αγροτών και αυτοαπασχολούμενων στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα, κατάρτιση εργαζόμενων σε επιχειρήσεις.
- Κατάρτιση δημοσίων υπαλλήλων με την είσοδό τους στο δημόσιο τομέα, αλλά και καθ' όλη τη διάρκεια της υπηρεσίας τους σε εξειδικευμένα θέματα της αρμοδιότητάς τους.
- Ειδικές δράσεις κατάρτισης δημοσίων υπαλλήλων σε θέματα περιβάλλοντος και πολιτισμού.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «*Βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας*» αναφέρεται σε έργα και παρεμβάσεις δημιουργίας, βελτίωσης ή/και επέκτασης των αναγκαίων υποδομών και δομών των οργανισμών, μηχανισμών και υπηρεσιών που στοχεύουν στην αναβάθμιση/βελτίωση των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, με σκοπό την αποτελεσματική εξατομικευμένη παρακολούθηση και υποστήριξη των ανέργων, αλλά και την (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων ευπαθών κοινωνικά ομάδων. Οι δράσεις του Άξονα 5 εξειδικεύονται σε τρία (3) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν:

- Παροχή συμβουλευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών σε γυναίκες, προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να προωθηθούν σε θέσεις απασχόλησης.
- Υποστήριξη γυναικών για έναρξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.
- Ενίσχυση επιχειρήσεων για αναδιοργάνωση των διοικητικών τους λειτουργιών προκειμένου να προωθηθεί το γυναικείο στελεχιακό δυναμικό σε ανώτερα κλιμάκια της εσωτερικής ιεραρχίας.
- Δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών στις επιχειρήσεις για εξυπηρέτηση των εργαζόμενων μητέρων στις επιχειρήσεις.
- Δράσεις ευαισθητοποίησης πληροφόρησης φορέων και δομών για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 6 «*Τεχνική βοήθεια / Υποστήριξη της εφαρμογής του Ε.Π.*» αποτελείται από το Μέτρο 6.1 «*Υποστήριξη της εφαρμογής του Ε.Π.*», αποσκοπεί στην κάλυψη των αναγκών προετοιμασίας, παρακολούθησης και διαχείρισης όλων των σχεδιαζόμενων/προγραμματιζόμενων ενεργειών του Επιχειρησιακού Προγράμματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 15. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ» ΑΝΑ ΑΞΟΝΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΟ

ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	ΜΕΤΡΑ
<p>Άξονας Προτεραιότητας 1: Ανάπτυξη & προώθηση ενεργών πολιτικών για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων</p>	<p>Μέτρο 1.1. Ενίσχυση των υποδομών των υπηρεσιών απασχόλησης, παρακολούθησης και υποστήριξης των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας</p> <p>Μέτρο 1.2. Ενίσχυση της λειτουργίας ή και δράσεων των υπηρεσιών απασχόλησης, παρακολούθησης και υποστήριξης των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας</p> <p>Μέτρο 1.3. Ενίσχυση και αναβάθμιση των παρεμβάσεων και ενεργειών υπέρ των ανέργων για την προσαρμογή των δεξιοτήτων τους στις ανάγκες της αγοράς εργασίας</p> <p>Μέτρο 1.4. Ενίσχυση και αναβάθμιση των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης ανέργων</p> <p>Μέτρο 1.5. Ανάπτυξη των δεξιοτήτων & προώθηση της απασχόλησης ανέργων στους τομείς του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος</p>
<p>Άξονας Προτεραιότητας 2: Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό</p>	<p>Μέτρο 2.1. Υποστηρικτικές και προπαρασκευαστικές (προκατάρτιση) καθώς και συνοδευτικές ενέργειες προώθησης της ισότητας των ευκαιριών</p> <p>Μέτρο 2.2. Προώθηση στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων</p> <p>Μέτρο 2.3. Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ ειδικών μειονεκτουσών ομάδων και υπέρ των ανέργων σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας</p>
<p>Άξονας Προτεραιότητας 3: Προώθηση και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και της παροχής συμβουλών</p>	<p>Μέτρο 3.1. Ενίσχυση των δράσεων πιστοποίησης (μονάδων, φορέων, προγραμμάτων και εκπαιδευτών κατάρτισης), καθώς και υπηρεσιών δημιουργίας και τυποποίησης προγραμμάτων κατάρτισης</p>
<p>Άξονας Προτεραιότητας 4: Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού</p>	<p>Μέτρο 4.1. Ενίσχυση ανέργων για αυτοαπασχόληση και σύσταση νέων επιχειρήσεων</p> <p>Μέτρο 4.2. Ενίσχυση και υποστήριξη της συμμετοχής των αυτοαπασχολούμενων σε προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους</p>

	<p>Μέτρο 4.3. Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων σε επιχειρήσεις</p> <p>Μέτρο 4.4. Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα</p>
<p>Άξονας Προτεραιότητας 5: Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας</p>	<p>Μέτρο 5.1. Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις ΜΜΕ και στις μεγάλες επιχειρήσεις</p> <p>Μέτρο 5.2. Στήριξη της λειτουργίας και της ποιοτικής αναβάθμισης των μονάδων και υπηρεσιών εξυπηρέτησης παιδιών, ηλικιωμένων και λοιπών πληθυσμιακών ομάδων που χρήζουν ιδιαίτερης φροντίδας</p> <p>Μέτρο 5.3. Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών (εξειδικευμένη κατάρτιση, συμβουλευτική, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, επιχειρηματικότητα, δίκτυα, ευαισθητοποίηση / πληροφόρηση φορέων και δομών)</p>
<p>Άξονας Προτεραιότητας 6: Τεχνική βοήθεια / Υποστήριξη της εφαρμογής του Ε.Π.</p>	<p>Μέτρο 6.1. Υποστήριξη εφαρμογής Ε.Π.</p>

Ειδικότερα, οι ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στοχεύουν στην ενίσχυση και αναβάθμιση των παρεμβάσεων και ενεργειών υπέρ των ανέργων για την προσαρμογή των δεξιοτήτων τους στις ανάγκες της αγοράς εργασίας (Μέτρο 1.3.), στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και προώθησης στην απασχόληση ανέργων σε σχήματα διαχείρισης του φυσικού περιβάλλοντος και της πολιτιστικής κληρονομιάς (Μέτρο 1.5.), στην προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους (Μέτρο 2.1.) τόσο για ευπαθείς κοινωνικά ομάδες και άνεργους σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας (Μέτρο 2.3.) όσο και για γυναίκες (Μέτρο 5.3.), καθώς επίσης και στη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων του ιδιωτικού (Μέτρο 4.3.) και του δημόσιου τομέα (Μέτρο 4.4.).

Γενικά, μεταξύ των βασικότερων αποτελεσμάτων από την εφαρμογή των ενεργειών του Επιχειρησιακού Προγράμματος είναι οι θετικές δράσεις υπέρ του 5-7% του συνόλου των ανέργων γυναικών. Ειδικότερα, από τα υλοποιηθέντα ενταγμένα έργα έχουν ωφεληθεί 246.352 άνεργοι/-ες¹⁰² και συγκεκριμένα:

- 74.545 άτομα από ενέργειες κατάρτισης.
- 88.816 άτομα από ενέργειες προώθησης στην απασχόληση.
- 55.212 εργαζόμενοι/-ες από ενέργειες κατάρτισης.
- **14.189 γυναίκες από θετικά μέτρα.**
- 2.732 άτομα ευπαθών ομάδων από ολοκληρωμένες παρεμβάσεις.
- 10.858 από συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες.

Στο πλαίσιο του Μέτρου 1.3. υλοποιήθηκε από πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) σε όλες τις Περιφέρειες της χώρας ένα πλήγμα δράσεων «κατάρτισης ανέργων στον κατασκευαστικό κλάδο (τεχνικά έργα)» με στόχο την κατάρτιση ή/και επανακατάρτιση ανέργων σε εκπαι-

102 Βλ. <http://www.hellaskps.gr/Details.asp?L1=2&L2=1&L3=1&L4=2>.

δευτικά αντικείμενα που έχουν σχέση με τα τεχνικά έργα.¹⁰³ Δυνατότητα συμμετοχής στα προγράμματα είχαν 6.500 άτομα, **εκ των οποίων ποσοστό 60% άνεργες γυναίκες.**

Στο πλαίσιο του Μέτρου 1.5. «*Ανάπτυξη των δεξιοτήτων και προώθηση της απασχόλησης ανέργων στους τομείς του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος*» υλοποιήθηκε από πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) σε όλες τις Περιφέρειες της χώρας ένα πλήγμα δράσεων «*κατάρτιση ανέργων στον τομέα του πολιτιστικού περιβάλλοντος*» με στόχο την κατάρτιση ή/και επανακατάρτιση των ανέργων για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων σε εκπαιδευτικά αντικείμενα που έχουν σχέση με το πολιτιστικό περιβάλλον και την προώθησή τους στην απασχόληση σε αντίστοιχους τομείς.¹⁰⁴ Περαιτέρω η ενέργεια στοχεύει στην:

- Αύξηση της απασχολησιμότητας και της προσαρμοστικότητας των ανέργων και ιδιαίτερα των νέων με στόχο την πρόληψη της ανεργίας, μέσω της κατάρτισης ή/και επανακατάρτισής τους σε ειδικότητες που έχει ανάγκη η αγορά εργασίας.
- Πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας μακράς διάρκειας συνολικά, με ιδιαίτερη έμφαση στην ανεργία των γυναικών, καθώς και στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ώστε με την αύξηση της απασχόλησής τους αφενός να επιτευχθούν χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας και αφετέρου να μειωθεί το ποσοστό των μη ενεργών γυναικών.
- Πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας μακράς διάρκειας για άτομα μεγάλης ηλικίας.
- Ποιοτική αναβάθμιση και στον εμπλουτισμό της κατάρτισης με τα δεδομένα των σύγχρονων κοινωνικών και οικονομικών αναγκών.

Δυνατότητα συμμετοχής στο Πρόγραμμα είχαν 5.445 άτομα, **εκ των οποίων ποσοστό 60% άνεργες γυναίκες.**

Στο πλαίσιο του Μέτρου 2.1. «*Υποστηρικτικές και προπαρασκευαστικές (προκατάρτιση), καθώς και συνοδευτικές ενέργειες προώθησης της ισότητας των ευκαιριών*» υλοποιήθηκε ένα πλήγμα δράσεων κοινωνικής και εργασιακής προετοιμασίας ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας (όπως ειδικών κατηγοριών γυναικών που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό).¹⁰⁵ Από την υλοποίηση των δράσεων του Μέτρου 2.1. έως τις 30/4/2008 επωφελήθηκαν 6.000 άτομα (κατά κύριο λόγο παλιννοστούντες, μετανάστες και πρόσφυγες), λαμβάνοντας πιστοποιητικό Ελληνομάθειας Β΄ επιπέδου.¹⁰⁶

Στο πλαίσιο του Μέτρου 2.3. «*Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ ειδικών μειονεκτουσών ομάδων και υπέρ των ανέργων σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας*» υλοποιήθηκε δέσμη ενεργειών για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας και την προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης ευπαθών ομάδων του πληθυσμού (μέσω ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για την άμβλυνση των αιτιών που οδηγούν συγκεκριμένες ευπαθείς κοινωνικά ομάδες σε αποκλεισμό από την αγορά εργασίας), εστιάζοντας στην απεμπλοκή των γυναικών από τη φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων (ηλικιωμένοι/-ες, άτομα με αναπηρίες κ.λπ.).¹⁰⁷

Το Μέτρο 4.3. «*Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζόμενων σε επιχειρήσεις*» υλοποιήθηκε με 1.531 προγράμματα κατάρτισης για 35.000 άνδρες και γυναίκες, που εργάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις όλων των τομέων και κλάδων της οικονομίας. Βασικός στόχος τους είναι η στήριξη της απασχόλησης στην επιχειρηματική βάση της χώρας και η αύξηση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού, καθώς και η ενίσχυση και διευκόλυνση της πρόσβασης σε προγράμματα βελτίωσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες, κατά κανόνα, αντιμετωπίζουν προβλήματα προσαρμογής και ενσωμάτωσης των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική και διοικητική τους λειτουργία.¹⁰⁸

103 Για μια διεξοδική παρουσίαση των εκπαιδευτικών αντικειμένων των καταρτιζόμενων, βλ. Πληροφοριακό έντυπο για την «Κατάρτιση ανέργων στον κατασκευαστικό κλάδο (Τεχνικά Έργα) από πιστοποιημένα Κ.Ε.Κ.», Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών από το ΕΚΤ, 3/2007, σ. 1.

104 Βλ. <http://www.prosonolotahos.gr/default.asp?pid=7&lang=1&pageID=85&sttl=1&scatID=4>.

105 Βλ. Αναθεωρημένο Συμπλήρωμα Προγραμματισμού (2005), Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006, σ. 62.

106 Βλ. Πρόταση αναθεώρησης Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης, Νοέμβριος 2005.

107 Βλ. Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006, Αναθεωρημένη Έκδοση 2006, σσ. 88-89.

108 Συγκεκριμένα προβλέπεται ότι ποσοστό έως και 70% του προϋπολογισμού του Μέτρου θα διατεθεί σε Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις και ειδικότερα σε αυτές που απασχολούν μέχρι 50 άτομα. Βλ. Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006, *ό.π.*, σ. 99.

Στο πλαίσιο του Μέτρου 4.4. «Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζόμενων στο Δημόσιο Τομέα» υλοποιήθηκαν δράσεις προεισαγωγικής εκπαίδευσης, αρχικής κατάρτισης, και συνεχιζόμενης κατάρτισης σε στελέχη της δημόσιας διοίκησης. Από την έναρξη υλοποίησης του Μέτρου και μέχρι 30/6/03 καταρτίστηκαν 7.716 άνδρες (43,7%) και **9.936 γυναίκες (59,3%)**.¹⁰⁹

2.1.1 Ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «Βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας»

Ο Άξονας 5 περιελάμβανε τα ακόλουθα τρία (3) Μέτρα:

Μέτρο 5.1: «*Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις Μ.Μ.Ε. και στις μεγάλες επιχειρήσεις*» (Τελικός δικαιούχος των ενεργειών του Μέτρου ήταν η Γ.Γ.Ι.).

Μέτρο 5.2: «*Στήριξη της λειτουργίας και της ποιοτικής αναβάθμισης των μονάδων και υπηρεσιών εξυπηρέτησης παιδιών, ηλικιωμένων και λοιπών πληθυσμιακών ομάδων που χρήζουν ιδιαίτερης φροντίδας*».

Τελικοί Δικαιούχοι του Μέτρου 5.2 ανά Κατηγορία Πράξεων ήταν:

- Οι φορείς Λειτουργίας των δομών (π.χ. Επιχειρήσεις των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, διαδημοτικές επιχειρήσεις κ.λπ.) για την υποστήριξη της λειτουργίας δομών βρεφικών, βρεφονηπιακών, παιδικών σταθμών και Κ.Δ.Α.Π. και μονάδων παροχής υπηρεσιών προς άτομα χρήζοντα βοήθειας, και
- το Κ.Ε.Θ.Ι. για τις ενέργειες ποιοτικής αναβάθμισης των υπηρεσιών των δομών.

Μέτρο 5.3: «*Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών (Εξειδικευμένη κατάρτιση, συμβουλευτική, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, επιχειρηματικότητα, δίκτυα, ευαισθητοποίηση / πληροφόρηση φορέων και δομών)*» (Τελικοί Δικαιούχοι του Μέτρου 5.3. ανά κατηγορία πράξεων ήταν η Γ.Γ.Ι. για τις δράσεις των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων, το Κ.Ε.Θ.Ι. για τις δράσεις που αφορούν στο ρόλο του Επιστημονικού Συμβούλου κατά την υλοποίηση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων και ο Ο.Α.Ε.Δ. για τις δράσεις προώθησης στην απασχόληση).

α) Το **Μέτρο 5.1.** επικεντρώνεται στην παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για την εφαρμογή μέτρων έμπρακτης ισότητας των δύο φύλων, τόσο σε θέματα ανάπτυξης ικανοτήτων και προαγωγής όσο και σε υποστηρικτικές υπηρεσίες για τις γυναίκες. Η ενθάρρυνση των επιχειρήσεων στα παραπάνω θέματα επιδιωκόταν με την επιδότηση Μελετών Διάγνωσης Αναγκών Κατάρτισης και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών Προσωπικού.

Οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών αφορούσαν σε μέτρα που θα είχαν στόχο την προώθηση της ισότητας και την ενίσχυση και βελτίωση της θέσης των γυναικών στο εσωτερικό των επιχειρήσεων. Επωφελούμενος πληθυσμός ήταν οι γυναίκες που εργάζονται σε μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις¹¹⁰ (αναμενόταν ότι περίπου 5.000 εργαζόμενες θα επωφελούνταν άμεσα από την υλοποίηση του Έργου).

Το Έργο απευθυνόταν σε όλες τις επιχειρήσεις της ελληνικής επικράτειας, όλων των κλάδων της οικονομίας του ιδιωτικού τομέα, καθώς και σε επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα με νομική μορφή ανώνυμης εταιρείας, ενώ υλοποιείται σε δύο κύκλους. Η προθεσμία υποβολής αιτήσεων για το β' κύκλο καλύπτει το χρονικό διάστημα 22/5/2006 - 31/12/2008 (αφορά στην ολοκλήρωση του συνόλου των δράσεων του Προγράμματος). Ο συνολικός προϋπολογισμός υλοποίησης ανέρχεται στο ποσό των 16.665.479,92 ευρώ.

Οι θετικές παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών αφορούσαν στην:

- Ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην ανέλιξη στην επαγγελματική ιεραρχία και στην ανάληψη θέσεων ευθύνης.

109 Βλ. Ενδιάμεση Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006», Ένωση Εταιρειών Logotech Α.Ε. Διαδικασία Α.Ε. Προοπτική Α.Ε., Οκτώβριος 2003, σσ. 150-151.

110 Οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις υπέβαλαν τις προτάσεις τους, οι οποίες περιλαμβάνουν το σύνολο των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών και τις οποίες δεσμεύονταν να υλοποιήσουν για την επίτευξη της ισότητας φύλων. Οι επιχειρήσεις που θα υπέβαλλαν πρόταση έπρεπε να επιλέξουν τουλάχιστον τρεις από τις επιλέξιμες ενέργειες, εκ των οποίων υποχρεωτική ήταν η ενέργεια «Ενημέρωση - Ευαισθητοποίηση» (βάσει του Ευρωπαϊκού Κανονισμού 1159/2000). Ειδικά δε οι επιχειρήσεις που θα επέλεγαν να υλοποιήσουν την ενέργεια «Δομές» υποχρεούνταν να υλοποιήσουν τουλάχιστον δύο ενέργειες: την ενέργεια «Δομές» και την ενέργεια «Ενημέρωση - Ευαισθητοποίηση».

- Συμμετοχή τους σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης.
- Υιοθέτηση οργανωτικών αλλαγών που ενσωματώνουν πρακτικές ίσων ευκαιριών.
- Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών.
- Παροχή υπηρεσιών με σκοπό τη διευκόλυνση ανδρών και γυναικών στο να συνδυάσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

Για την επίτευξη των στόχων αυτών προβλεπόταν η ανάπτυξη μιας σειράς ποικίλων δράσεων, οι οποίες περιελάμβαναν:

1. Πρότυπα κοινωνικής υπευθυνότητας / Πιστοποίηση ποιότητας

Η συγκεκριμένη δράση αποσκοπούσε στη συστηματική προετοιμασία και στην ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων για την πιστοποίηση ποιότητας σε θέματα ισότητας των φύλων ως στοιχείο κοινωνικής υπευθυνότητας. Επιδιώκει να συμβάλει στην προώθηση μοντέλων οργάνωσης και διοίκησης που θα συγκλίνουν με τα διεθνή και ευρωπαϊκά πρότυπα για τις ίσες ευκαιρίες και την εταιρική κοινωνική ευθύνη (βλ. Οικουμενικό Σύμφωνο Ο.Η.Ε., SA 8000, Πράσινη Βίβλος για Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη της Ε.Ε. και νέα Ανακοίνωση - Μάρτιος 2006), όπως και στο υπό διαμόρφωση διεθνές πρότυπο ISO 26000 που αναμένεται να τεθεί προς εθελοντική υιοθέτηση από το 2008.

2. Ενημέρωση - Ευαισθητοποίηση

Οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης αποσκοπούσαν στην ενημέρωση των ανδρών και των γυναικών της επιχείρησης, του κοινωνικού και επαγγελματικού τους περιγύρου και της κοινωνίας γενικότερα για τις νέες δυνατότητες που παρουσιάζονται και αφορούσαν στην προετοιμασία, στην προώθηση αλλά και στη διευκόλυνση των εργαζόμενων γυναικών στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Ως ειδικό στόχο είχαν την ενεργοποίηση των δυνητικά ωφελομένων γυναικών, εργαζομένων της επιχείρησης, ώστε να συμμετάσχουν στο Πρόγραμμα.

3. Συμβουλευτική

Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονταν ενέργειες συμβουλευτικής που απευθύνονταν στις γυναίκες που εργάζονταν στην επιχείρηση, μέσα από ενέργειες ατομικής ή και ομαδικής υποστήριξης και ψυχοκοινωνικής ενδυνάμωσης σε θέματα επαγγελματικής σταδιοδρομίας, κατάρτισης ατομικού πλάνου καριέρας κ.λπ. Επιπλέον, θεματικά αντικείμενα των συνεδριών μπορούσαν να αφορούν σε πληροφόρηση σχετικά με θέματα εργατικής νομοθεσίας, επαγγελματικής κατάρτισης κ.λπ.

4. Κατάρτιση

Η συγκεκριμένη δράση αφορούσε σε ενέργειες κατάρτισης των εργαζόμενων γυναικών της επιχείρησης σε θεματικά πεδία που ταίριαζαν με το αντικείμενο της επιχείρησης ή και με τις ανάγκες των εργαζόμενων γυναικών για κατάρτιση και απόκτηση γενικότερων δεξιοτήτων, με στόχο τη διευκόλυνση των όρων και συνθηκών για την αναβάθμιση της εργασιακής τους θέσης. Η δράση προέβλεπε την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης μέσω πιστοποιημένων Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, καθώς και σε πιστοποιημένους από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. χώρους επιχειρήσεων (Κ.Ε.Κ. που έχουν συστήσει οι επιχειρήσεις), διάρκειας 40-150 ώρες το καθένα, σε τμήματα 5 έως 25 ατόμων. Η επιχείρηση αναλαμβάνει την υποχρέωση να ενημερώνει το σύνολο των εργαζομένων γυναικών για τα προγράμματα που επρόκειτο να υλοποιηθούν.

5. Εκπαίδευση

Βασικός στόχος της δράσης ήταν η υποστήριξη των εργαζόμενων γυναικών της επιχείρησης, μέσω της συμμετοχής τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα κάθε επιπέδου σπουδών καθώς και σε προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών, που συνδέονται με την αναβάθμιση των προσόντων τους και την επαγγελματική τους εξέλιξη. Τα προγράμματα αυτά θα έπρεπε να πραγματοποιηθούν σε αναγνωρισμένα από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο εκπαιδευτικά ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένου του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (Ε.Α.Π.), στο εξωτερικό ή στο εσωτερικό, και να έχουν διάρκεια έως 2 χρόνια. Για την πραγματική διευκόλυνση των γυναικών προβλεπόταν να προσμετρηθεί θετικά στη φάση της αξιολόγησης των προτάσεων που επρόκειτο να υποβληθούν κάθε διευκόλυνση ωραρίου για την παρακολούθηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Η διαδικασία επιλογής των γυναικών που θα συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά προγράμματα οριζόταν ότι θα έπρεπε να συνάδει με τους γενικότερους στόχους του προγράμματος και να τεκμηριώνεται με σαφήνεια στην αίτηση-πρόταση της επιχείρησης.

6. Τηλεργασία

Σκοπός της δράσης ήταν η αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρουν οι σύγχρονες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών, η εξασφάλιση της δυνατότητας εργασίας σε εργαζόμενες που αντι-

μετωπίζουν δυσκολίες στο να συνδυάσουν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με την κοινωνική και οικογενειακή τους ζωή, καθώς και η καλύτερη οργάνωση της εργασίας στις επιχειρήσεις. Η διάρκεια της ενέργειας δεν μπορούσε να είναι μικρότερη από δώδεκα μήνες και θα έπρεπε να ορίζεται αλλήλ και να αιτιολογείται σαφώς στην αίτηση-πρόταση της επιχείρησης.

7. Δομές

Η δράση αναφέρεται στη δημιουργία και λειτουργία βρεφονηπιακών σταθμών και άλλων δομών φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης για παιδιά των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Σκοπός της ενέργειας αυτής ήταν να διευκολυνθούν οι εργαζόμενες μητέρες στο να συνδυάσουν αποτελεσματικά την εργασία με τη μητρότητα και τη δημιουργία οικογένειας, χωρίς να αναγκάζονται να διακόψουν την επαγγελματική τους πορεία και εξέλιξη. Η συγχρηματοδότησή της αφορούσε στο χρονικό διάστημα από την έγκριση της πρότασης μέχρι την 30.06.2008.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την υποβολή ένταξης μιας επιχείρησης στο Έργο οριζόταν η χωρίς διακοπή λειτουργία της κατά την τελευταία τριετία (2003-2005) και η απασχόληση τουλάχιστον δέκα γυναικών με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Σε διαφορετική περίπτωση, οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να προχωρούν σε συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις, ώστε να υποβάλουν από κοινού πρόταση, εφόσον υπερκαλύπτουν τον πιο πάνω περιορισμό. Σε αυτή την περίπτωση, ετίθετο ως επιπλέον προϋπόθεση ο καθορισμός χώρου υλοποίησης των επιλέξιμων ενεργειών (συγκεκριμένα για την ενέργεια Δομές), ο οποίος θα έπρεπε να είναι χωροταξικά προσβάσιμος σε όλες τις επιχειρήσεις της σύμπραξης κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να μην δημιουργεί δυσκολίες στις εργαζόμενες κατά τη λειτουργία του. Ως ειδική περίπτωση για τη συμμετοχή τους στο Μέτρο 5.1. χαρακτηρίζονταν επιχειρήσεις που ανήκουν σε αλυσίδες επιχειρήσεων και λειτουργούν με τη μέθοδο δικαιόχρησης (franchising). Στην περίπτωση αυτή επιτρεπόταν η συμμετοχή επιχειρήσεων με αριθμό εργαζομένων μικρότερο των δέκα ατόμων, ανεξαρτήτως του κύκλου εργασιών.

Σύμφωνα με τον απολογισμό Έργου της Γ.Γ.Ι. για το χρονικό διάστημα Μάρτιος 2004 - Δεκέμβριος 2007 (συντάχθηκε τον Δεκέμβριο του 2007), ο πρώτος κύκλος του Προγράμματος με συνολικό προϋπολογισμό 2.396.439,76 ευρώ υλοποιείται ήδη σε δεκαεννιά επιχειρήσεις με συνολικά 2.189 επωφεληόμενες γυναίκες. Στο δεύτερο κύκλο του Έργου με συνολικό προϋπολογισμό 14.243.167,23 ευρώ έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία έγκρισης των σχεδίων δράσεων/προτάσεων σε 145 επιχειρήσεις, οι οποίες αρχίζουν ήδη να το υλοποιούν και αναμένεται να ωφεληθούν συνολικά 20.000 περίπου γυναίκες.

Τα διαθέσιμα αποτελέσματα των δράσεων παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα, καθώς αναζητήθηκαν αλλήλ δεν εντοπίστηκαν άλλα αναλυτικότερα στοιχεία.

Α΄ Κύκλος

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με το σχετικό Ενημερωτικό Σημείωμα της 30.4.2007, ο συνολικός προϋπολογισμός του Α΄ Κύκλου ανέρχεται στο ποσό των ευρώ 2.596.439,76 ευρώ. Το 50% του συνολικού προϋπολογισμού αποτελεί δημόσια δαπάνη και το υπόλοιπο 50% ιδιωτική συμμετοχή. Από τα στοιχεία του Α΄ κύκλου υλοποίησης του Έργου προέκυψε πως υπέβαλαν αίτηση 48 επιχειρήσεις, εκ των οποίων οι 32 αξιολογήθηκαν θετικά. Συνολικά, συμμετείχαν 19 επιχειρήσεις και επωφεληθήκαν 2.189 γυναίκες.

Η παρακολούθηση και αξιολόγηση των υποέργων του Α΄ Κύκλου κατέδειξαν τα παρακάτω ποιοτικά χαρακτηριστικά:

- Η εμπειρία της κατάρτισης για τις εργαζόμενες στις επιχειρήσεις λειτούργησε θετικά, περισσότερο για την προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων και λιγότερο για τη σύνδεση με το αντικείμενο της δουλειάς τους.
- Η συμβουλευτική στήριξη υποβοήθησε τόσο τους εργοδότες όσο και τις εργαζόμενες στο να αναδυθούν προβλήματα και να δοθούν λύσεις.
- Οι ενέργειες διάδοσης ανέδειξαν τις πολιτικές ισότητας στις τοπικές κοινωνίες.
- Υπήρξαν μεμονωμένες περιπτώσεις κατά τις οποίες αναδείχθηκαν γυναίκες στελέχη μέσω των ενεργειών που εφαρμόστηκαν.
- Υπήρξαν περιπτώσεις κατά τις οποίες η εργοδοσία υιοθέτησε και συνέχισε δράσεις συμβουλευτικής, κυρίως, για τη βελτίωση των συστημάτων διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Β΄ Κύκλος

Σύμφωνα με το σχετικό Ενημερωτικό Σημείωμα της 30.4.2007, ο συνολικός εγκεκριμένος προϋπολογισμός με βάση την πρόταση της κάθε επιχείρησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 133.000 €.

Συνεπώς, το ανώτατο ποσό επιχορήγησης είναι 99.750 € που αποτελεί τη δημόσια δαπάνη (75%) και το ποσό των 33.250 € την ιδιωτική συμμετοχή (25%). Ο συνολικός προϋπολογισμός του Β΄ κύκλου ανέρχεται στο ποσό των 14.269.040,16 €. Το 75% του συνολικού προϋπολογισμού (10.701.780,00 €) αποτελεί δημόσια δαπάνη και το υπόλοιπο 25% (3.567.260,04 €) ιδιωτική συμμετοχή.

Σύμφωνα με τα Στοιχεία του Β΄ κύκλου υπέβαλαν αίτηση 202 επιχειρήσεις, από τις οποίες οι 152 αξιολογήθηκαν θετικά. Συνολικά συμμετέχουν 150 επιχειρήσεις, οι οποίες αναφέρονται στην ιστοσελίδα της Γ.Γ.Ι. Ωφελούμενες του Β΄ Κύκλου του σχεδίου είναι 22.000 γυναίκες στη Δράση της Ενημέρωσης-Ευαισθητοποίησης και 6.446 γυναίκες στη Δράση της Κατάρτισης. Δεν υπάρχουν περαιτέρω στοιχεία καθώς ο Β΄ Κύκλος είναι ακόμη σε εξέλιξη.

β) Οι **δράσεις του Μέτρου 5.2.** αναφέρονται στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης μέσα από τη λειτουργία δομών φύλαξης βρεφών, νηπίων, παιδιών και μονάδων παροχής υπηρεσιών προς ηλικιωμένα άτομα και λοιπές πληθυσμιακές ομάδες που χρήζουν βοήθειας. Η λειτουργία των δομών αυτών παρέχει στις γυναίκες τη δυνατότητα απασχόλησης, καθώς τις απαλλάσσει από οικογενειακές υποχρεώσεις που σχετίζονται με τη φροντίδα ατόμων που χρειάζονται βοήθεια.

Βασικός στόχος του Μέτρου ήταν η στήριξη της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, μέσω της ελάφρυνσής τους από τις οικογενειακές υποχρεώσεις φύλαξης βρεφών, νηπίων, παιδιών και φροντίδας ηλικιωμένων και λοιπών πληθυσμιακών ομάδων που χρήζουν βοήθειας. Ταυτόχρονα, αξίζει να σημειωθεί ότι μέσω των πράξεων του Μέτρου προωθείται η απασχόληση του γυναικείου εργατικού δυναμικού στον τομέα κοινωνικών υπηρεσιών, αφού οι περισσότερες θέσεις απασχόλησης των ενισχυόμενων δομών και υπηρεσιών καλύπτονται από γυναίκες. Είναι, λοιπόν, σαφής η συνέπεια/συνάφεια του στόχου του Μέτρου με τους στόχους του Άξονα Προτεραιότητας, στον οποίο αυτό εντάσσεται και αφορούν στη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Τελικοί Δικαιούχοι του Μέτρου 5.2. ανά Κατηγορία Πράξεων ήταν:

- Για την υποστήριξη της λειτουργίας δομών βρεφικών, βρεφονηπιακών, παιδικών σταθμών και Κ.Δ.Α.Π. και μονάδων παροχής υπηρεσιών προς άτομα χρήζοντα βοήθειας: οι φορείς Λειτουργίας των δομών (π.χ. Επιχειρήσεις των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, διαδημοτικές επιχειρήσεις κ.λπ.).
- Για τις ενέργειες ποιοτικής αναβάθμισης των υπηρεσιών των δομών, δικαιούχος των σχετικών δράσεων ορίζεται το Κ.Ε.Θ.Ι., λόγω εμπειρίας στη δημιουργία και λειτουργία δομών Κ.Δ.Α.Π. Στο πλαίσιο του Μέτρου προβλέπονταν να υλοποιηθούν τα εξής:
 - Η ενίσχυση, επέκταση της λειτουργίας των ήδη υπάρχουσών δομών εξυπηρέτησης βρεφών, νηπίων, παιδιών και μονάδων παροχής υπηρεσιών προς άτομα που χρήζουν βοήθειας και υποστήριξης (ηλικιωμένοι/-ες και λοιπές πληθυσμιακές ομάδες που χρειάζονται ιδιαίτερη φροντίδα), οι οποίες δημιουργήθηκαν και ξεκίνησαν τη λειτουργία τους κατά την προηγούμενη προγραμματική περίοδο (από το Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης»).
 - Η ενίσχυση της λειτουργίας νέων δομών βρεφικών, βρεφονηπιακών, παιδικών σταθμών και Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών που επρόκειτο να αναπτυχθούν στην Περιφέρεια Αττικής.

Παράλληλα, στο Μέτρο εντάσσονταν και ενέργειες ποιοτικής αναβάθμισης των παρεχόμενων υπηρεσιών των προαναφερόμενων δομών, και κυρίως των Κ.Δ.Α.Π, ώστε να έχουν κατά το δυνατόν καλύτερα αποτελέσματα επί του στόχου τους. Οι ενέργειες αυτές αφορούσαν σε εκπόνηση υποστηρικτικού παιδαγωγικού υλικού, ενημέρωση ή/και κατάρτιση των απασχολούμενων, ευαισθητοποίηση του κοινού για το είδος και τα οφέλη των υπηρεσιών, συμβουλευτική υποστήριξη των επιχειρήσεων του κοινωνικού τομέα κ.λπ.

γ) Στο πλαίσιο του **Μέτρου 5.3. «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών (εξειδικευμένη κατάρτιση, συμβουλευτική, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, επιχειρηματικότητα, δίκτυα, ευαισθητοποίηση/πληροφόρηση φορέων και δομών)»** υλοποιήθηκαν δράσεις για την ενδυνάμωση των γυναικών, την προετοιμασία τους για την (επαν)ένταξή τους στην αγορά εργασίας, την υπο-

στήριξή τους για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, την προκατάρτιση και κατάρτιση.¹¹¹ Με την ολοκλήρωση των παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών τη χρονική περίοδο 2004-2006 αναμενόταν να χορηγηθούν σε περίπου 9.000 γυναίκες υπηρεσίες εξειδικευμένης πληροφόρησης, κοινωνικής υποστήριξης, συμβουλευτικής υποστήριξης, δράσεων προκατάρτισης, κατάρτισης και προώθησης στην απασχόληση μέσω των Προγραμμάτων του Ο.Α.Ε.Δ. ή άλλων φορέων (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.).¹¹²

Το Μέτρο 5.3. περιλαμβάνει ένα πλήγμα δράσεων άμεσης επίδρασης στις πολιτικές εργασιακής ένταξης των γυναικών, που διακρίνονται χρονικά σε δύο περιόδους εφαρμογής: 2000-2003 και 2004-2008.

ΠΕΡΙΟΔΟΣ 2000-2003

«Δράσεις Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ένταξη»

Την περίοδο 2000-2003 (Μάρτιος 2002 - Μάρτιος 2003) το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, ως συντονιστής φορέας, υλοποίησε το Έργο «Δράσεις Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ένταξη». Ουσιαστικά, οι δράσεις αυτές αποτελούσαν συνέχεια Έργων που είχαν υλοποιηθεί στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας «Απασχόληση» (1994-2000) και του Ε. Π. «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας (1999-2001), αφιερώνοντας στην ίδρυση δύο Μονάδων Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ένταξη. Σκοπός του Έργου ήταν η πληροφόρηση, η συμβουλευτική και η στήριξη άνεργων γυναικών, γυναικών εργαζομένων που απειλούνται από ανεργία, γυναικών που επιθυμούσαν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση, καθώς και γυναικών με ιδιαίτερα κοινωνικά προβλήματα που τις καθιστούσαν ευάλωτες στην αναζήτηση εργασίας.

Το Έργο περιελάμβανε δύο Υποέργα:

α) Το **Υποέργο 1 «Ενίσχυση και διεύρυνση των υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής γυναικών για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη των Κέντρων Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής του Κ.Ε.Θ.Ι.»** επικεντρώθηκε στην παροχή ολοκληρωμένης και εξατομικευμένης στήριξης για τη διευκόλυνση της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω των ακόλουθων δράσεων:

- Πληροφόρηση σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, εργασιακών σχέσεων, κοινωνικών υποδομών, ευκαιριών απασχόλησης και αξιοποίησης χρηματοδοτικών ευκαιριών.
- Συμβουλευτική υποστήριξη άνεργων ή εργαζομένων γυναικών που απειλούνται από ανεργία.
- Συμβουλευτική υποστήριξη γυναικών που επιθυμούσαν τη δημιουργία δικής τους επιχείρησης.
- Νομική υποστήριξη σε θέματα οικογενειακού, εργατικού, εμπορικού, ευρωπαϊκού Δικαίου και Δικαίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων / ισότητας των φύλων / εργασιακών σχέσεων / αυτοαπασχόλησης και επιχειρηματικότητας.
- Συμβουλευτική στήριξη για την προώθηση και κοινωνική ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας (εξατομικευμένη και ομαδική συμβουλευτική γυναικών με στόχο την ανάπτυξη νέων ψυχολογικών και κοινωνικών δεξιοτήτων / παρεμβάσεις στην Τοπική Κοινότητα με στόχο την ανάδειξη νέων τρόπων ευαισθητοποίησής της γύρω από την κοινωνική πραγματικότητα, την ανάδειξη νέας αντίληψης για τον τρόπο παροχής υπηρεσιών σε γυναίκες και την ενεργοποίηση των ίδιων των γυναικών σε ρόλους μη παθητικών αποδεκτών).
- Παρακολούθηση των χαρακτηριστικών και των τάσεων της ενεργητικής αναζήτησης εργασίας από τις γυναίκες.

111 Ειδικότερα, στόχος του Μέρους είναι η εξασφάλιση ότι κάθε γυναίκα, παράλληλα με τις ενέργειες εξειδικευμένης πληροφόρησης, συμβουλευτικής και κοινωνικής στήριξης, θα επωφελείται και άλλων ενεργειών, όπως για παράδειγμα της κατάρτισης, της εναλλασσόμενης κατάρτισης, ή θα συμμετέχει σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ή/και σε ενέργειες προώθησης της απασχόλησης (προγράμματα επιχορήγησης Νέων Θέσεων Εργασίας και Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών του Ο.Α.Ε.Δ.) ή/και σε ενέργειες που στοχεύουν στην προώθηση των γυναικών στην απασχόληση μέσω άλλων επιχειρησιακών προγραμμάτων (για παράδειγμα το Υπουργείο Ανάπτυξης κ.λπ.), βλ. Οδηγό εφαρμογής σχεδίων δράσης για την υλοποίηση του Έργου «Επιχορήγηση για την Παροχή Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών», του Μέρους 5.3, Άξονα 5, του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, σ. 7.

112 Βλ. Γενική Γραμματεία Ισότητας, Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών Μέτρο 5.3, <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c26/>.

- Παρακολούθηση των τάσεων στην αγορά εργασίας ως προς το φύλο.
- Συνοδεία και παρακολούθηση των επωφελομένων γυναικών σε Προγράμματα Εναλλασσόμενης Κατάρτισης-Απασχόλησης.
- Συνοδεία και παρακολούθηση των επωφελομένων γυναικών σε Προγράμματα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας (STAGE).
- Συνοδεία και παρακολούθηση των επωφελομένων γυναικών σε Προγράμματα Κατάρτισης.
- Συνοδεία και παρακολούθηση των επωφελομένων γυναικών στο Πρόγραμμα Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών του Ο.Α.Ε.Δ.

Σύμφωνα με διαθέσιμο έγγραφο του Κ.Ε.Θ.Ι. (Σύντομη Απολογιστική Έκθεση 2002-2003), από τον Μάρτιο του 2002 έως τον Μάρτιο του 2003 τα Συμβουλευτικά Κέντρα υποδέχθηκαν 7.714 γυναίκες. Συγκεκριμένα, στην Αθήνα απευθύνθηκαν στο Συμβουλευτικό Κέντρο 4.538 γυναίκες, η υποδοχή των οποίων έγινε με δυο τρόπους, ατομική και ομαδική (Ανοιχτή Πόρτα), στη Θεσσαλονίκη 1.186 γυναίκες, στην Πάτρα 731 γυναίκες, στο Ηράκλειο 810 και τέλος, στο Συμβουλευτικό Κέντρο του Βόλου απευθύνθηκαν 449 γυναίκες. Η εφαρμογή δεικτών παρακολούθησης (αντιστοιχούν στις προβλεπόμενες δράσεις) οδηγεί σε ιδιαίτερα κρίσιμα συμπεράσματα.

Δείκτης πληροφόρησης των άνεργων γυναικών

Από το σύνολο των 7.714 γυναικών, στις οποίες παρέιχαν τις υπηρεσίες τους τα Κέντρα, καθαρό αίτημα πληροφόρησης σε διάφορα θέματα εξέφρασαν 1.715 γυναίκες. Όπως σημειώθηκε όμως και στην Έκθεση, με δεδομένο ότι η πληροφόρηση ήταν συστατικό στοιχείο του συνόλου των υπηρεσιών, η υπηρεσία αυτή είχε παρασχεθεί στο σύνολο των υπόλοιπων γυναικών.

Η πληροφόρηση που δόθηκε στις γυναίκες αφορούσε σε θέματα:

- Επαγγελματικής Κατάρτισης και εκπαίδευσης για 522 γυναίκες. Ειδικότερα, η σχετική πληροφόρηση περιελάμβανε συνήθως απαντήσεις σε ερωτήματα που έχουν να κάνουν με:
 - Εργασιακές σχέσεις: 228 γυναίκες
 - Κοινωνικές υποδομές: 350 γυναίκες
 - Ευκαιρίες απασχόλησης: 115 γυναίκες
 - Αξιοποίηση χρηματοδοτικών ευκαιριών: 500 γυναίκες.

Δείκτης συμβουλευτικής υποστήριξης άνεργων γυναικών ή γυναικών που αναζητούσαν απασχόληση

Από το Μάρτιο του 2002 έως τον Μάρτιο του 2003 συμπληρώθηκαν 4.538 φύλλα υποδοχής από τους/τις συμβούλους του Κέντρου για την υποδοχή των γυναικών. Στο ίδιο δε διάστημα πραγματοποιήθηκαν 4.803 συναντήσεις με γυναίκες, ενώ αναβλήθηκαν, ματαιώθηκαν ή ακυρώθηκαν 1.548 συναντήσεις. Από το σύνολο των γυναικών που απευθύνθηκαν στα Κέντρα, το 22,4% αποφάσισε να ακολουθήσει τη συμβουλευτική διαδικασία, είτε τον μικρό κύκλο (4 συναντήσεις) είτε το μεγάλο (8 συναντήσεις). Το 20% πραγματοποίησε 3-7 συναντήσεις με αίτημα τη βοήθεια για την ανάπτυξη ή την εφαρμογή του επιχειρηματικού σχεδίου.

Για όσες ενδιαφερόμενες απευθύνθηκαν για θέματα εκτός αρμοδιοτήτων των Συμβουλευτικών Κέντρων, έγινε άμεση παραπομπή σε άλλους φορείς χωρίς αντίστοιχη καταγραφή τους, με συνέπεια να μην υπάρχουν τα σχετικά στοιχεία.

Ως προς το είδος του αιτήματος για το οποίο απευθύνθηκαν οι γυναίκες στα Κέντρα προέκυψε ότι το 52,4% είχαν αίτημα την πληροφόρηση και στήριξη για την απασχόληση, το 11,2% είχαν ανάγκη κοινωνικής στήριξης σε ιδιαίτερα κοινωνικά προβλήματα (μονογονεϊκότητα, παλιννόστηση, κακοποίηση) και το 36,4% (2.110 γυναίκες) είχαν νομικό αίτημα.

Ως προς τα στοιχεία της ηλικίας των γυναικών και τη σχέση τους με την εργασία, προέκυψε ότι το 33,5% ήταν εργαζόμενες άνω των 25 ετών, το 2,4% εργαζόμενες κάτω των 25 ετών, το 58,3% ήταν άνεργες άνω των 25 ετών και το 5,8% άνεργες κάτω των 25 ετών.

Αναφορικά με τη δράση της συμβουλευτικής, πραγματοποιήθηκαν ομαδικές συνεδρίες σε θέματα απασχόλησης. Συγκεκριμένα, υλοποιήθηκαν οι παρακάτω δραστηριότητες:

- 74 ομάδες συμβουλευτικής με 7 γυναίκες ανά ομάδα (θέμα «Τεχνικές αναζήτησης εργασίας»).
- 33 ομαδικές συναντήσεις στη Θεσσαλονίκη με τη συμμετοχή 111 γυναικών (θέμα «Ενημέρωση για προγράμματα κατάρτισης»).

Δείκτης συμβουλευτικής υποστήριξης γυναικών που επιθυμούσαν τη δημιουργία ατομικής επιχείρησης

Η συμβουλευτική υποστήριξη για την επιχειρηματικότητα περιελάμβανε τις ακόλουθες ενέργειες:

Ατομική υποστήριξη, ομαδική υποστήριξη (εργαστήρια επιχειρηματικότητας),¹¹³ υποστήριξη γυναικείων συνεταιρισμών¹¹⁴ και ατομική συμβουλευτική. Κατά τη διάρκεια της περιόδου έγιναν ατομικές συναντήσεις με 150 συνολικά γυναίκες, με στόχο την ανάπτυξη επιχειρηματικού σχεδίου μέσα από μια σειρά διαδοχικών συναντήσεων. Συνολικά, 60 γυναίκες υπέβαλαν αίτηση για ένταξή τους στο Πρόγραμμα Ν.Ε.Ε. του Ο.Α.Ε.Δ. για τους ακόλουθους τομείς δραστηριότητας: εξαγωγή αγροτικών προϊόντων, εργαστήριο ραπτικής και γαζωτικής, ψιδικά και τουριστικά είδη, είδη λαϊκής τέχνης (θετική αξιολόγηση), αποσμητικά επαγγελματικού χώρου (θετική αξιολόγηση) και πληντήρια ρούχων (θετική αξιολόγηση), ενώ 50 γυναίκες στους τομείς διακόσμησης μέσω διαδικτύου, κτηνιατρείο και φροντίδα ζώων, εργαστήριο κατασκευής κατεψυγμένης πίτσας, τουριστικά είδη, καφέ μπαρ, μαγαζί με ροφήματα, καφέ και βότανα, κατάσταση νυφικών και βαπτιστικών, κατάσταση με τυρόπιτες, κρουασάν και σάντουιτς και δημιουργία αθλητικού κέντρου.

Δείκτης νομικής υποστήριξης

Από τον Μάρτιο του 2002 είχαν απευθυνθεί στη Σύμβουλο για Νομικά Θέματα 2.100 γυναίκες (ποσοστό στο σύνολο 17,6% γυναίκες), από τις οποίες το 1,1% εντάχθηκαν στο Πρόγραμμα της νομικής βοήθειας για θέματα οικογενειακού και εργατικού δικαίου.

Η νομική πληροφόρηση και συμβουλευτική στο πλαίσιο του προγράμματος κάλυψε ένα ευρύ φάσμα σε διάφορους κλάδους του δικαίου, όπως οικογενειακό, εργατικό, δίκαιο των κοινωνικών ασφαλίσεων, Εθνικό και Κοινοτικό δίκαιο για την Ισότητα, εμπορικό δίκαιο, νομολογία, θεσμικό πλαίσιο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, θεσμικό πλαίσιο για την ενίσχυση και στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και αυταπασχόλησης.

Οι νομικοί των Συμβουλευτικών Κέντρων παρείχαν τις υπηρεσίες τους με προσωπική, τηλεφωνική και ηλεκτρονική επικοινωνία. Μια μεγάλη κοινωνική ανάγκη των γυναικών που είχε εντοπισθεί, δηλαδή νομική βοήθεια με διορισμό δικηγόρων για την δικαστική συμπαράσταση και στήριξη των γυναικών, ικανοποιήθηκε το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα με το Κοινοτικό Πρόγραμμα που υλοποίησε το Κ.Ε.Θ.Ι. σε συνεργασία με το Δ.Σ.Α.

Ένας άλλος τομέας νομικής συμβουλευτικής ήταν η στήριξη των γυναικείων συνεταιρισμών, αστικών και κυρίως αγροτικών. Και στην περίπτωση αυτή, τα νομικά αιτήματα των γυναικών αφορούσαν σε Οικογενειακό Δίκαιο, Ασφαλιστικά Θέματα, Θέματα Επιχειρηματικότητας και Αυτοαπασχόλησης Γυναικών και Θεσμικό Πλαίσιο για την Ισότητα.

Δείκτης συμβουλευτικής στήριξης για την προώθηση και την κοινωνική ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας

Στα Συμβουλευτικά Κέντρα του Κ.Ε.Θ.Ι. απευθύνθηκαν συνολικά 1.160 γυναίκες με αίτημα την κοινωνική ένταξη. Όπως μάλιστα προκύπτει από τη σχετική έκθεση του Κ.Ε.Θ.Ι. για την αξιολόγηση του Έργου, η συμβουλευτική προσέγγιση που εφαρμόζεται στα Συμβουλευτικά Κέντρα είναι πιο συμβατή με ένα σύγχρονο, ανοικτό μοντέλο διεπιστημονικής παρέμβασης, το οποίο πιστεύουμε ότι χαρακτηρίζει τον τρόπο δουλειάς του Κ.Ε.Θ.Ι. Πυρήνα της λογικής, με την οποία ασκείται η συμβουλευτική διαδικασία στην υπηρεσία, αποτελεί η παραδοχή ότι η συμβουλευόμενη γυναίκα είναι από άποψη απο-

113 Τα εργαστήρια επιχειρηματικότητας (πραγματοποιήθηκαν 10 εργαστήρια σε όλη την Ελλάδα) περιελάμβαναν τέσσερις κύκλους εκπαίδευσης στις θεματικές ενότητες της έρευνας αγοράς, της τμηματοποίησης αγοράς, της ανάπτυξης προγράμματος μάρκετινγκ και του χρηματοοικονομικού σχεδιασμού.

114 Ως προς την υποστήριξη των γυναικείων συνεταιρισμών, πραγματοποιήθηκαν οι παρακάτω ενέργειες:

α. 29/07-2/08/2002: Πενθήμερη περιοδεία στον νομό Ηρακλείου Κρήτης, συναντήσεις και μικρά εργαστήρια με τους γυναικείους συνεταιρισμούς του νομού, όπου έγιναν οι παρακάτω συναντήσεις:

- Μεθισάνθη με τη συμμετοχή 5 γυναικών
- Ασίτες με τη συμμετοχή 6 γυναικών
- Παριανά - Μοίρες με τη συμμετοχή 4 γυναικών
- Γέργερη, με τη συμμετοχή 8 γυναικών
- Πρεβεζιανά, με τη συμμετοχή 5 γυναικών
- Μάραθος με τη συμμετοχή 23 γυναικών
- Κορυφές με τη συμμετοχή 10 γυναικών
- Χρυσώνας με τη συμμετοχή 7 γυναικών

β. 2/12/2002: Συνάντηση με τους Συνεταιρισμούς της Λέσβου (10 συνεταιρισμοί) και προσπάθεια δημιουργίας δικτύου των τοπικών συνεταιρισμών.

γ. 4/12/2002: Συνάντηση με το Συνεταιρισμό Ατσικής στη Λήμνο.

δ. 4/2/2003: Συνάντηση με ομάδα γυναικών Στυλίδας και υποστήριξή τους για τη δημιουργία συνεταιρισμού.

θεμάτων ικανή να σταθεί αυτόνομα στη ζωή και να διεκδικήσει τις προσωπικές της επιλογές σε όλα τα επίπεδα. Ο βασικός σκοπός του συμβουλευτικού έργου είναι η ενδυνάμωση της συμβουλευόμενης γυναίκας, ώστε να μπορέσει να αξιοποιήσει η ίδια το υπάρχον δυναμικό της και να αντλήσει επιπλέον χρήσιμους πόρους στη διαδικασία επίτευξης των προσωπικών της στόχων.

Σε κάθε νέα περίπτωση ελέγχεται καταρχήν η δυνατότητα του Κ.Ε.Θ.Ι. να ανταποκριθεί συμβουλευτικά στο ζητούμενο αίτημα. Εάν αυτό κριθεί ανέφικτο ή εκτός πλαισίου υπηρεσιών του Κέντρου, χρησιμοποιείται η δυνατότητα παραπομπής σε άλλο φορέα, όταν αυτός κρίνεται καταλληλότερος. Έτσι, σε περιπτώσεις συναισθηματικών ή άλλων ψυχικών διαταραχών, η ψυχοκοινωνική στήριξη τελείται μόνο συνοδευτικά προς τις άλλες υπηρεσίες του Κ.Ε.Θ.Ι. και πάντα με γνώμονα την ανάγκη της συμβουλευόμενης. Ειδικά στην περίπτωση ιστορικού ψυχωτικής διαταραχής, η όποια συμβουλευτική/υποστηρικτική παρέμβαση γίνεται συνοδευτικά προς την εργασία και άλλων επαγγελματιών ή υπηρεσιών ψυχικής υγείας, που βρίσκονται σε συνεργασία με τη συμβουλευόμενη.

Ως προς τις υπόλοιπες δράσεις του Υποέργου (όπως της παρακολούθησης των χαρακτηριστικών και των τάσεων της Ενεργητικής Αναζήτησης Εργασίας από τις Γυναίκες, της συνοδείας και παρακολούθησης των επωφελομένων γυναικών σε προγράμματα εναλλασσόμενης κατάρτισης και απασχόλησης, π.χ. απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών του Ο.Α.Ε.Δ.) αναζητήθηκαν αλλά δεν εντοπίστηκαν συγκεκριμένα στοιχεία.

β) Το **Υποέργο 2: «Δικτύωση-Ευαισθητοποίηση-Ενημέρωση σε συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ., τις Περιφέρειες και την Τοπική Αυτοδιοίκηση»** επικεντρώθηκε στη δικτύωση και στη σύνδεση των φορέων που δραστηριοποιούνταν στην προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και στην αναβάθμιση των εξειδικευμένων υπηρεσιών για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη των γυναικών. Το Υποέργο περιελάμβανε τις ακόλουθες ενέργειες:

- Συνεργασίες με στελέχη και φορείς του Ο.Α.Ε.Δ., της Περιφέρειας και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με σκοπό τη διεύρυνση και την ανταλλαγή πληροφοριών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας σε τοπικό επίπεδο.
- Ομάδες εργασίας με συμμετοχή των στελεχών των φορέων, με σκοπό τη συστηματική πληροφόρηση και ενημέρωση για θέματα mainstreaming και υπηρεσιών σε περιφερειακό επίπεδο.
- Συναντήσεις ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης φορέων, γυναικείων οργανώσεων, ατόμων για την ανάληψη κοινών πρωτοβουλιών και συντονισμένης δράσης, όσον αφορά στην αντιμετώπιση της ανεργίας, καθώς και των ιδιαίτερων κοινωνικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.
- Συνεργασίες με τους Ο.Τ.Α. για την παροχή από το Κ.Ε.Θ.Ι. υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής γυναικών στο χώρο των δήμων σε θέματα στήριξης της τοπικής αυτοδιοίκησης στην κατεύθυνση ανάληψης πρωτοβουλιών για την κάλυψη των τοπικών αναγκών και τη δημιουργία γυναικείων συνεταιρισμών και ατομικών επιχειρήσεων.
- Διάχυση και πληροφόρηση σχετικά με τις τάσεις εξέλιξης της αγοράς εργασίας ως προς το φύλο από τη σελίδα του Κ.Ε.Θ.Ι. στο διαδίκτυο (συστηματική ενημέρωση των στατιστικών δεδομένων και μελετών, προσθήκη νέων ενοτήτων δεδομένων για τα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των απασχολούμενων, των ανέργων, των μεταναστών/-τριών, των συνταξιούχων και του μη ενεργού δυναμικού, ανάπτυξη της ενότητας της ενημέρωσης και παρακολούθησης των εφαρμοζόμενων πολιτικών του gender mainstreaming, ημερίδα παρουσίασης εργαλείων και μελετών).
- Διοργάνωση διήμερου σεμιναρίου με θέμα: «Συμβουλευτική γυναικών για την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη: μεθοδολογία και πρακτική εμπειρία της Ελλάδας».
- Εκδόσεις Οδηγών (Οδηγός «Γυναίκα το δικαίωμα σου στην απασχόληση», Οδηγός καλών πρακτικών για γυναίκες επιχειρηματίες, Οδηγός συμβουλευτικής για επαγγελματίες συμβουλευτικής, Επιχειρηματικός οδηγός και Οδηγός για τις θετικές δράσεις), Εγχειριδίου για την κοινωνική ένταξη ειδικών κατηγοριών γυναικών και ενημερωτικών εντύπων παρουσίασης του Υποέργου.

Οι ενέργειες που υλοποιήθηκαν τελικά ήταν:

- Συνεργασίες με στελέχη και φορείς του Ο.Α.Ε.Δ., της Περιφέρειας και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με σκοπό τη διεύρυνση και την ανταλλαγή πληροφοριών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας σε τοπικό επίπεδο.
- Συνεργασία με όλες τις παλιές και νέες Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας, Π.Ε.ΙΣ. και τα Γραφεία Ισότητας των Δήμων (στο πλαίσιο αυτό υλοποιήθηκε πρόγραμμα συμβουλευτικής υποστήριξης των γυναικών με τους Δήμους: Νίκαιας, Ιλίου, Χαλανδρίου, Χαϊδαρίου, Αγ. Βαρβάρας, Αγ.

Αναργύρων, Καλλιθέας, Περιστερίου, Αγ. Δημητρίου, Αγριάς, Αθμυρού Μαγνησίας).

- Στήριξη των πρωτοβουλιών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ βαθμού: Δύμης, Βραχνείκων, Αιγίου, Αιγείρας, Τεμένους, Αθικαρνασσού, Νομαρχίας Χανίων, Μαρτίνου, Αίγινας, Καστοριάς, Αλεξανδρούπολης, Χίου, Νομαρχίας Κυκλάδων, Αγ. Παρασκευής, Καρδίτσας, Πρέβεζας, Αθηναίων, Νάξου, Νομαρχίας Έβρου, Φερών, Καλπακίου, Κόνιτσας, Βέροιας, Αντιγονιδών.
- Ομάδες εργασίας με τη συμμετοχή των στελεχών των φορέων με σκοπό τη συστηματική πληροφόρηση και ενημέρωση για θέματα gender mainstreaming και υπηρεσιών σε περιφερειακό επίπεδο.
- Συνεργασίες με Μ.Κ.Ο., συλλόγους γυναικών, συλλόγους επαγγελματιών, κοινωνικών εταίρων, συνδικαλιστικών φορέων.
- Συναντήσεις ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης φορέων, γυναικείων οργανώσεων, ατόμων, για την ανάληψη κοινών πρωτοβουλιών και συντονισμένης δράσης σε σχέση με την αντιμετώπιση της ανεργίας, καθώς και των ιδιαίτερων κοινωνικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.
- Ημερίδες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης στις εξής πόλεις:
 - Αλεξανδρούπολη, Ορεσιτιάδα (9-15/12/2002).
 - Άνδρος (20-21/05/2002).
 - Μυτιλήνη, Συνέδριο «Αγρότισσα & Επιχειρηματικότητα» (16-17/11/2002).
 - Χανιά (14-15/9/02).
 - Νάξος, «Δυνατότητες επιχειρηματικής ανάπτυξης» (23-24/11/2002).
 - Πειραιάς, «Νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την ισότητα» (30/5/2002).
 - Αλεξανδρούπολη και Ορεσιτιάδα, «Επιχειρηματικότητα γυναικών και τοπική ανάπτυξη στο Ν. Έβρου» (8-9/12/2002).
 - Αθήνα, «Αυτοαπασχολούμενη και μικρομεσαία επιχείρηση σήμερα - Προβλήματα και προοπτικές» (31/3/2002).
- Σεμινάρια συμβουλευτικής για αρμόδιους φορείς στις πόλεις όπου δραστηριοποιείται το Κ.Ε.Θ.Ι.
- Επέκταση του Δικτύου Κ.Ε.Θ.Ι. με την εισαγωγή νέων μελών, όπως Μ.Κ.Ο., Επιχειρήσεις, άλλα δίκτυα, Δομές Σ.Υ.Υ., Κ.Π.Α., Δομές Τ.Α., Γυναικείοι Συνεταιρισμοί, άλλοι Δήμοι, γυναικείες οργανώσεις, Π.Ε.Ι.Σ. και Ν.Ε.Ι.Σ. των υπόλοιπων Περιφερειών και Νομαρχιών.
- Εκδόσεις («Επιχειρηματικό Σχέδιο για την ίδρυση και Ανάπτυξη Επιχείρησης: Οδηγός για Συμβούλους Επιχειρηματικότητας», Αθήνα 2003 και «Οδηγός Συμβουλευτικής Γυναικών», Αθήνα 2003).
- Διοργάνωση διήμερου σεμιναρίου με θέμα «Καταπολεμώντας την ανεργία των γυναικών».
- Διασύνδεση με ευρωπαϊκά δίκτυα στήριξης της γυναικείας απασχόλησης, επιχειρηματικότητας και κοινωνικής ένταξης για τη μεταφορά βέλτιστων πρακτικών.
- Διάχυση και πληροφόρηση σχετικά με τις τάσεις εξέλιξης της αγοράς εργασίας ως προς το φύλο από την ιστοσελίδα του Κ.Ε.Θ.Ι. Στην ενέργεια αυτή περιλαμβάνονταν:
 - Συστηματική ενημέρωση των στατιστικών δεδομένων και μελετών.
 - Προσθήκη νέων ενοτήτων δεδομένων για τα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των απασχολούμενων, ανέργων, μεταναστών, συνταξιούχων και μη ενεργού δυναμικού.
 - Ανάπτυξη της ενότητας ενημέρωσης και παρακολούθησης των εφαρμοζόμενων πολιτικών ένταξης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming).
- Ημερίδα παρουσίασης εργαλείων και μελετών.
- Διαφημιστική εκστρατεία (21 Ιουνίου - 13 Αυγούστου 2002).

ΠΕΡΙΟΔΟΣ 2003-2006

«Επιστημονικός Σύμβουλος στις δράσεις παροχής υπηρεσιών εξειδικευμένης πληροφόρησης, συμβουλευτικής και κοινωνικής στήριξης, προκατάρτισης και κατάρτισης υπέρ του γυναικείου πληθυσμού που θα υλοποιηθούν από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας».

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας ανέλαβε τη σύσταση συμπράξεων από φορείς με πείρα στη συμβουλευτική απασχόλησης γυναικών, τα αποκαλούμενα Σχέδια Δράσης, τα οποία ανέλαβαν να υλοποιήσουν ολοκληρωμένες δράσεις παροχής υπηρεσιών εξειδικευμένης πληροφόρησης, συμβουλευτικής και κοινωνικής στήριξης, προκατάρτισης και κατάρτισης υπέρ του γυναικείου πληθυσμού για την περίοδο 2003-2006. Το Κ.Ε.Θ.Ι. έχοντας πολυετή εμπειρία στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε γυναίκες κλήθηκε να μεταφέρει την τεχνογνωσία του και να υποστηρίξει επιστημονικά το Έργο της

Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Το Έργο «Επιστημονικός Σύμβουλος στις δράσεις παροχής υπηρεσιών εξειδικευμένης πληροφόρησης, συμβουλευτικής και κοινωνικής στήριξης, προκατάρτισης και κατάρτισης υπέρ του γυναικείου πληθυσμού που θα υλοποιηθούν από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας» που ανέλαβε το Κ.Ε.Θ.Ι. αφορούσε στις εξής δράσεις:

- Το σχεδιασμό επιστημονικών κατευθυντήριων γραμμών για την υλοποίηση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ της απασχόλησης των γυναικών.
- Τη μεταφορά εμπειρίας και τεχνογνωσίας προς τους φορείς που ανέλαβαν την υλοποίηση της ολοκληρωμένης παρέμβασης.
- Την παρακολούθηση εφαρμογής της μεθοδολογίας προσέγγισης των γυναικών.
- Την εκπόνηση μεθοδολογικών εργαλείων.
- Τον προσδιορισμό του προφίλ του εξειδικευμένου προσωπικού που επρόκειτο να απασχοληθεί κατά την υλοποίηση των παρεμβάσεων.

Το Έργο είχε ημερομηνία έναρξης την 1η Μαΐου 2003 και ημερομηνία λήξης την 31η Μαρτίου 2008. Αρχικά προβλέπονταν τρία Υποέργα, αλλά το Κ.Ε.Θ.Ι προχώρησε στις απαραίτητες ενέργειες για την υποβολή Τροποποιημένου Τεχνικού Δελτίου Έργου στη Διαχειριστική Αρχή του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Το τροποποιημένο Τ.Δ. κατατέθηκε και εγκρίθηκε με τα υποέργα 1, 2, 3 ως είχαν, και προστέθηκε τέταρτο Υποέργο που αφορούσε στην εκπόνηση καινοτόμων μεθοδολογικών εργαλείων και οδηγιών.

1. Υποέργο 1: «Σχεδιασμός Επιστημονικών Κατευθυντήριων Γραμμών»

Το Κ.Ε.Θ.Ι. προβλεπόταν να δημιουργήσει ένα μηχανισμό συντονισμού, υποστήριξης και παρακολούθησης του Έργου με στόχο:

- Το σχεδιασμό των επιστημονικών κατευθυντήριων γραμμών για την υλοποίηση των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων.
- Τον προσδιορισμό στόχων για κάθε Περιφέρεια ξεχωριστά αλλά και για το Πρόγραμμα γενικότερα.
- Τον εντοπισμό προβλημάτων και την πρόταση λύσεων που να απευθύνονται στις ιδιαιτερότητες των τοπικών κοινωνιών.
- Την υπόδειξη καλών πρακτικών στα Σχέδια Δράσης.
- Την παροχή τεχνογνωσίας στους φορείς υλοποίησης των Σχεδίων Δράσης ιδιαίτερα στο επίπεδο της προετοιμασίας και στήριξης των συμβούλων.

Επίσης, στο πλαίσιο του Υποέργου προβλέπονταν να υλοποιηθούν ενέργειες προβολής και προώθησης του Έργου που θα αφορούσαν στην ευαισθητοποίηση και στην κινητοποίηση των άμεσα ή έμμεσα εμπλεκόμενων στο Έργο, των μελών των ομάδων στόχων αλλά και λοιπών φορέων. Απώτερος στόχος ήταν η εξασφάλιση της ευρύτερης δυνατής αλλά και αντιπροσωπευτικής ενεργούς συμμετοχής στις διαδικασίες υλοποίησης του Έργου, τόσο εκ μέρους των μελών των ομάδων στόχων όσο και από πλευράς των εμπλεκόμενων στο ζήτημα της απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης των γυναικών. Στο πλαίσιο υλοποίησης του Υποέργου προβλέφθηκε η πραγματοποίηση των ακόλουθων ενεργειών:

- Ενημερωτικές ημερίδες στις δεκατρείς Περιφέρειες της χώρας.
- Ολοκληρωμένη «εκστρατεία» η οποία θα αφορούσε στη δημιουργία υλικού δημοσιότητας και στην υλοποίηση σχετικών ενεργειών.
- Διοργάνωση συνεδρίων και εκδηλώσεων, ημερίδων ευαισθητοποίησης-προσανατολισμού στις οποίες θα πραγματοποιούνταν ειδικές παρουσιάσεις - με έμφαση στις καλές πρακτικές στον τομέα δράσεων για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των γυναικών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- Διευρωπαϊκές συναντήσεις, με στόχο την ανταλλαγή εμπειριών, τεχνογνωσίας στην εφαρμογή ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών.
- Μεταφορά εμπειρίας και τεχνογνωσίας με τη συμμετοχή των Σχεδίων Δράσης σε εθνικά και διεθνή δίκτυα (Επιμόρφωση των στελεχών των Σχεδίων Δράσης, σε θέματα ανάπτυξης δικτύων. Μεθοδολογία Δικτύωσης για τη σύνδεση με ΟΤΑ, Π.Ε.ΙΣ., Ν.Ε.ΙΣ., τοπικούς φορείς, επιχειρήσεις, δομές άλλων προγραμμάτων με στόχο την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, επικουρικά στις δραστηριότητες των Κ.Π.Α., των Κ.Υ.Ε., των Κ.Ε.Τ.Α., των Κέντρων Πληροφόρησης Αγροτών / Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του κοινωνικού συνόλου προς την κατεύθυνση της κατανόησης του Έργου και των στόχων του).

Σύμφωνα με την Έκθεση υλοποίησης του Υποέργου (Ιανουάριος-Δεκέμβριος 2006), έγιναν συνολικά 62 εκπαιδεύσεις σε όλη την Ελλάδα. Επιπλέον, το Κ.Ε.Θ.Ι. συμμετείχε στις παρακάτω ημερίδες:

- Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας, Σχέδιο Δράσης: «Γραμμή Ισότητας», 18/12/2006, Λιβαδειά.
- Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου, Σχέδιο Δράσης: «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις Υπέρ των Γυναικών στο Βόρειο Αιγαίο», 28/9/2006, Χίος.
- Περιφέρεια Κρήτης, Σχέδιο Δράσης: «Ισοκρατία», 1/12/2006, Άγιος Νικόλαος.

2. Υποέργο 2: «Σύστημα παρακολούθησης και συντονισμού των Σχεδίων Δράσης»

Για την απρόσκοπτη, ταχύτερη και αποτελεσματικότερη υλοποίηση του πρώτου Υποέργου προβλεπόταν η δημιουργία ενός ενιαίου πληροφορικού συστήματος. Το Ενιαίο Πληροφορικό Σύστημα (Ε.Π.Σ.) λειτουργούσε ως σύστημα επικοινωνίας, παροχής ενημέρωσης, εκπαίδευσης και συνεργασίας μεταξύ των Σχεδίων Δράσης και αποτελείτο από:

- μια πύλη (portal) η οποία παρείχε πληροφορίες για τη στήριξη των σχεδίων δράσης,
- intranet, το οποίο υποστήριζε κυρίως τη συνεργασία και το συντονισμό του Έργου, ενώ παράλληλα διευκόλυνε την εσωτερική επικοινωνία και συνεργασία των συνεργαζόμενων φορέων σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο, και
- σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης.

Η ενεργοποίηση του εν λόγω συστήματος επέτρεψε στο Κ.Ε.Θ.Ι., ως επιστημονικός σύμβουλος στις δράσεις που υλοποιούσε η Γενική Γραμματεία Ισότητας, αφενός να συντονίσει τις σύνθετες ενέργειες που απαιτούσε η ολοκληρωμένη παρέμβαση και να στηρίξει τα Σχέδια Δράσης για να αξιοποιήσουν το σύνολο των τομεακών και κοινοτικών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, αφετέρου δε να διασφαλίσει και να καταγράψει το τελικό αποτέλεσμα, όπως αυτό κρίνεται σε επίπεδο επωφελούμενης (εξατομικευμένη παρέμβαση).

Σύμφωνα με την Έκθεση υλοποίησης του Υποέργου (Ιανουάριος-Δεκέμβριος 2006), στο πλαίσιο του Συστήματος παρακολούθησης και συντονισμού των Σχεδίων Δράσης έχει δημιουργηθεί στο διαδίκτυο ο δικτυακός τόπος του Έργου (www.draseis-gynaiques.gr), ο οποίος απευθύνεται σε κάθε επισκέπτη/-τρια που θέλει να ενημερωθεί σχετικά με το Πρόγραμμα και τους φορείς που εμπλέκονται.

Η πρόσβαση στις παραπάνω πληροφορίες είναι άμεση με την είσοδο στην ιστοσελίδα και παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τις ημερομηνίες και τους τόπους διοργάνωσης των ημερίδων, καθώς επίσης και για το πρόγραμμα αυτών. Παράλληλα, παρέχεται πληροφόρηση σχετικά με την «Πορεία Υλοποίησης των Σχεδίων Δράσης», η οποία ενημερώνεται μηνιαίως και περιλαμβάνει στοιχεία για την εξέλιξη του προγράμματος ως προς την ολοκλήρωση της παρέμβασης υπέρ των γυναικών και τις ενέργειες δημοσιότητας, με σκοπό την προώθηση του προγράμματος. Στο ίδιο πλαίσιο πληροφόρησης, στην εξειδικευμένη πληροφόρηση για τον υποστηρικτικό ρόλο του Κ.Ε.Θ.Ι. στο έργο των Σχεδίων Δράσης εντάσσεται το «Παρατηρητήριο Εκπαιδεύσεων», το οποίο ενημερώνεται μετά από κάθε εκπαίδευση.

Επιπλέον, το Κ.Ε.Θ.Ι. δημιούργησε ολοκληρωμένο μηχανογραφικό σύστημα για την αποτελεσματικότερη παρακολούθηση όλων των ενεργειών του Έργου, εξασφαλίζοντας:

- Καταχώρηση συνεδριών ωφελούμενων.
- Ενιαία Βάση Δεδομένων αποθήκευσης όλων των σχετικών πληροφοριών.
- Κοινό πλαίσιο εργασίας για όλους τους εμπλεκόμενους του Μέτρου 5.3.
- Ενιαίο πλαίσιο υλοποίησης & καταγραφή της συμβουλευτικής.
- Δυνατότητα απομακρυσμένης παρακολούθησης και διαχείρισης του Έργου.
- Ενιαία αντιμετώπιση προβλημάτων.

Από την αρχή υλοποίησης του Έργου μέχρι τον Δεκέμβριο του 2006 ήταν καταχωρημένοι/-ες 1.100 σύμβουλοι από όλα τα Σχέδια Δράσης, **5.967 γυναίκες επωφελούμενες του προγράμματος**, 57.213 συναντήσεις συμβουλευτικής και 268 ενέργειες δημοσιότητας, ενώ έχουν γίνει 19 εκπαιδεύσεις για την εφαρμογή του πληροφορικού συστήματος του Κ.Ε.Θ.Ι.

3. Υποέργο 3: «Εργαλεία - Μελέτες - Ερευνητικά Έργα»

Η ενέργεια αυτή περιελάμβανε τη δημιουργία νέων μεθοδολογικών εργαλείων που θα ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις που προκύπτουν από την εφαρμογή του προγράμματος ολοκληρωμένης παρέμβασης, τόσο σε τοπικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο, καθώς και από την εκπόνηση κριτη-

ρίων και περιγραφή ουσιαστικών και τυπικών προσόντων του εξειδικευμένου προσωπικού που θα στελέχωναν τα Σχέδια Δράσης.

Σύμφωνα με την Έκθεση υλοποίησης του Υποέργου (Ιανουάριος Δεκέμβριος 2006), το χρονικό διάστημα 1/2006 - 12/2006 εκπονήθηκε το Εργαλείο «Ασκήσεις ενδυνάμωσης». Επίσης, ολοκληρώθηκε η επιμέλεια επανέκδοσης των Οδηγών «Οδηγός για την αποτελεσματική εξεύρεση εργασίας», «Οδηγός επιχειρηματικότητας» και «Οδηγός συμβουλευτικής για την απασχόληση». Παράλληλα, το Κ.Ε.Θ.Ι. ανταποκρινόμενο στις ανάγκες που προέκυψαν από την υλοποίηση του Έργου δημιούργησε «Οδηγό για τους Γυναικείους Συνεταιρισμούς».

4. Υποέργο 4: «Εκπόνηση καινοτόμων Μεθοδολογικών Εργαλείων και Οδηγών»

Το τέταρτο Υποέργο περιελάμβανε τις ακόλουθες ενέργειες:

- Ανάπτυξη εργαλείων και μεθοδολογιών παροχής συμβουλευτικής στήριξης σε ομάδες γυναικών, για τις οποίες είναι αναγκαία μια ιδιαίτερη προσέγγιση από την πλευρά φορέων και δομών, οι οποίες παρέχουν αντίστοιχες υπηρεσίες (μετανάστριες, θύματα trafficking, πρόσφυγες). Η ανάγκη αυτή προέκυψε από τις ειδικότερες συνθήκες που ζουν αυτές οι γυναίκες, άρα και τους τρόπους ένταξής τους στην αγορά εργασίας, καθώς και από την αδυναμία των Σχεδίων Δράσης να ανταποκριθούν, εξαιτίας της έλλειψης αντίστοιχης μεθοδολογίας και προσέγγισης.
- Δράσεις που αφορούν στην ανάπτυξη συνθετικών μεθοδολογιών και εργαλείων υποστήριξης, τα οποία θα ενσωματώνουν και θα συγκεκριμενοποιούν την εμπειρία, η οποία έχει συσσωρευτεί από την υλοποίηση της ολοκληρωμένης παρέμβασης υπέρ των γυναικών.
- Δράσεις που στοχεύουν στην ανάπτυξη εργαλείων και μεθοδολογιών για την αποτύπωση της αποτελεσματικότητας των ενεργειών των Σχεδίων Δράσης για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με την έκθεση υλοποίησης του Υποέργου (Δεκέμβριος 2006), την περίοδο Ιανουάριος έως Δεκέμβριος 2006 ολοκληρώθηκε η συγγραφή του «Οδηγού για τις πρόσφυγες γυναίκες».

«Επιχορήγηση για την παροχή Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών»

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας υλοποίησε (με Επιστημονικό Σύμβουλο το Κ.Ε.Θ.Ι.) το Έργο «Επιχορήγηση για την παροχή Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών», επιδιώκοντας την ενδυνάμωση των γυναικών, την προετοιμασία για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, την υποστήριξή τους για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και την προώθησή τους σε θέσεις απασχόλησης. Προβλέπονταν να επωφεληθούν **συνολικά 9.018 γυναίκες σε όλη τη χώρα για τη χρονική περίοδο 2004-2006**.

Οι δράσεις του Έργου απευθύνονταν σε:

- Άνεργες γυναίκες έως 64 ετών.
- Άνεργες, άνω ή κάτω των 25 ετών (μακροχρόνια άνεργες, γυναίκες που ανήκουν σε ιδιαίτερα ευπαθείς ομάδες, γυναίκες που βιώνουν κοινωνική περιθωριοποίηση, όπως θύματα εμπορίας, βίας κ.λπ.).
- Εργαζόμενες, οι οποίες θέλουν να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους, ή να αντιμετωπίσουν επισφαλείς θέσεις εργασίας.

Ο συνολικός προϋπολογισμός του Έργου της Γ.Γ.Ι. είναι 13.000.000 € (συγχρηματοδότηση κατά 75% από το Ε.Κ.Τ. και 25% από εθνικούς πόρους).

Για την υλοποίηση των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών εγκρίθηκαν και υλοποιήθηκαν **17 Περιφερειακά Σχέδια Δράσης**. Οι δράσεις προωθήθηκαν μέσω αναπτυξιακών συμπράξεων μεταξύ φορέων που δραστηριοποιούνται σε θέματα συμβουλευτικής για την απασχόληση, τη γυναικεία επιχειρηματικότητα (φορείς παροχής Σ.Υ.Υ., φορείς της Τοπικής και Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, των Επαγγελματικών και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων κ.λπ.). Σύμφωνα με το Τεχνικό Δελτίο του Έργου, κάθε Σχέδιο Δράσης αποτελεί μία ολοκληρωμένη παρέμβαση με περιφερειακή διάσταση, συμπεριλαμβάνει καινοτόμες ενέργειες, εξασφαλίζει υποστήριξη και προώθηση στην απασχόληση και εξασφαλίζει την εταιρικότητα των φορέων και τη συμπληρωματικότητα με άλλες δράσεις του Γ' Κ.Π.Σ. και των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών. Οι ενέργειες που εξασφαλίζουν την ολοκληρωμένη παρέμβαση μέσω των Σχεδίων Δράσης είναι οι εξής:

- *Υπηρεσίες εξειδικευμένης πληροφόρησης, συμβουλευτικής και κοινωνικής στήριξης.*

- Συνοδεία και παρακολούθηση των γυναικών, έως και την επαγγελματική τους ένταξη.
- Προκατάρτιση-κατάρτιση μέσα από τρέχοντα προγράμματα κατάρτισης, ή μέσα από προκήρυξη προγραμμάτων Κατάρτισης από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, όπου και εφόσον απαιτείται, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της διάγνωσης αναγκών.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου/Περιφερειακή διάσταση/Εταιρικότητα.
- Επιμέρους καινοτόμες ενέργειες με συγκεκριμένο φυσικό αντικείμενο ανάλογα με τους διαθέσιμους υλικούς και ανθρώπινους πόρους της περιοχής, τις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών και τους αναπτυξιακούς στόχους της κάθε περιοχής.
- Δράσεις προώθησης στην απασχόληση, υποστήριξη διαδικασιών και πορείας ένταξης στην αγορά εργασίας με τη μορφή απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης (για παράδειγμα, υποστήριξη στην κατάρτιση επιχειρηματικών σχεδίων), μέσω των Προγραμμάτων του Ο.Α.Ε.Δ. ή άλλων φορέων (π.χ. Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.).

Για την υλοποίηση του Έργου δεσμεύθηκε, μάλιστα, το ποσό των 30 εκατομμυρίων € προκειμένου να προωθηθούν 4.476 γυναίκες (από το σύνολο των 9.018 ωφελούμενων) στα ακόλουθα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ.:

- για το Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Stage) 1.500 γυναίκες,
- για το Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση άνεργων γυναικών (Ν.Θ.Ε.) 2.500 γυναίκες,
- για το Πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.) 2.500 γυναίκες.

Τα Σχέδια Δράσης Παροχής των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών καταγράφονται στον παρακάτω πίνακα, όπου αναφέρονται επίσης οι Περιφέρειες στις οποίες υλοποιήθηκαν και ο Συντονιστής Φορέας που ανέλαβε το αντίστοιχο Σχέδιο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 16. ΣΧΕΔΙΑ ΔΡΑΣΗΣ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΦΟΡΕΙΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΤΩΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

α/α	ΤΙΤΛΟΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΦΟΡΕΑΣ
1	Δίκτυο Ανάπτυξης Γυναικών Ηπείρου	Ηπείρου	ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΗΠΕΙΡΟΣ Α.Ε.
2	ΙΣΟΚΡΑΤΙΑ	Κρήτης	ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ Α.Ε.
3	ΘΕΣ.ΙΣ. ΝΕΤ	Θεσσαλίας	ΚΕΣΥΥ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗΣ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ Α.Ε.
4	Οι Γυναίκες Μπροστά	Ανατολικής Μακεδονίας - Θράκης	ΚΕΣΥΥ ΝΟΜ/ΚΗΣ ΑΥΤ/ΣΗΣ ΡΟΔΟΠΗΣ-ΕΒΡΟΥ-ΔΗΜΟΥ ΣΑΠΩΝ «ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ»
5	Γραμμή Ισότητας	Στερεάς Ελλάδας	ΚΕΣΥΥ ΝΕΛΕ ΒΟΙΩΤΙΑΣ
6	ΑΡΙΑΔΝΗ	Κεντρικής Μακεδονίας	ΚΕΣΥΥ Ν. Α. ΘΕΣ/ΚΗΣ
7	ΕΓΡΗΓΟΡΣΗ	Δυτικής Ελλάδας	ΚΕΣΥΥ ΚΕΜΟΠ «Ο ΠΛΑΤΩΝ»
8	Γυναίκες της Δυτικής Μακεδονίας Μπροστά σε μια Ολοκληρωμένη Προοπτική	Δυτικής Μακεδονίας	ΚΕΝΤΡΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ «ΕΡΓΑΝΗ»
9	Γυναικεία Δυναμική	Κεντρικής Μακεδονίας	ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΓΑΝΗ
10	Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών	Ιόνιων Νησιών	ΝΕΛΕ Ν.Α. ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ

11	Ίσες δυνατότητες Ίσες ευκαιρίες	Αττικής	ΚΕΝΤΡΟ ΜΕΡΙΜΝΑΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ & ΠΑΙΔΙΟΥ
12	Ισότιμη Πρόσβαση στην Αγορά Εργασίας	Νοτίου Αιγαίου	ΠΟΛΥΔΥΝΑΜΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΝΟΜΟΥ ΚΥΚΛΑΔΩΝ - ΔΟΜΗ «ΗΓΕΜΟΝΗ»
13	Ολοκληρωμένη Παρέμβαση υπέρ των Γυναικών των Νομών Αθηνών και Ανατολικής Αττικής	Αττικής	Κέντρο Κοινωνικής Πολιτικής - ΚΕ.ΚΟΙ.ΠΟ ΔΗΜΟΥ ΚΗΦΙΣΙΑΣ
14	Σχέδιο Ολοκληρωμένης Παρέμ- βασης για την Ενίσχυση της Οικο- νομικής Κοινωνικής Ένταξης των Γυναικών στην Πελοπόννησο	Πελοποννήσου	ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ ΝΟΜΟΥ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ
15	Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών στο Β. Αιγαίο	Βόρειου Αιγαίου	ΠΟΛΥΔΥΝΑΜΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΝΟΜΟΥ ΚΥΚΛΑΔΩΝ - ΔΟΜΗ «ΗΓΕΜΟΝΗ»
16	ΠΕΡΣΕ-ΦΩΝΗ	Αττικής	ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ & ΜΕΛΕΤΩΝ
17	Η Στερεά Ελλάδα υπέρ των Γυναικών	Στερεάς Ελλάδας	ΚΕΣΥΥ «ΕΥΞΕΙΝΗ ΠΟΛΗ»

Σύμφωνα με τον Απολογισμό του Έργου για το χρονικό διάστημα από τον Μάρτιο 2004 έως τον Δεκέμβριο 2007, τα αποτελέσματα εφαρμογής των Σχεδίων καταγράφονται ως εξής:

- **8.763 άνεργες γυναίκες ωφελήθηκαν από υπηρεσίες Συμβουλευτικής,**
- **5.004 άνεργες γυναίκες προωθήθηκαν στην απασχόληση μέσω των προγραμμάτων του Ο.Α.Ε.Δ. αλλά και άλλων εθνικών ή επιχειρησιακών προγραμμάτων, και**
- **789 γυναίκες ωφελήθηκαν από προγράμματα κατάρτισης για τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους.**

Πρέπει, μάλιστα, να επισημανθεί ότι στο Πρόγραμμα «Ενίσχυση της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας» του Ε.Π. Ανταγωνιστικότητα προβλέφθηκε (μετά από συνεργασία της Γ.Γ.Ι. και της Γενικής Γραμματείας Βιομηχανίας) ειδικά για τις γυναίκες που συμμετείχαν στα Σχέδια Δράσης ότι οι επιχειρηματικές προτάσεις αυτών των υποψηφίων επιχειρηματιών, για να αναπτύξουν δική τους επιχείρηση, θα επιβραβεύονταν με επιπλέον δέκα βαθμούς της βαθμολογίας που πήραν κατά την αξιολόγησή τους.

Στο πλαίσιο του ίδιου Προγράμματος περιλαμβάνονται, για πρώτη φορά, στην κατηγορία των ωφελούμενων άνεργων γυναικών και όσες έχουν χαρακτηριστεί θύματα παράνομης διακίνησης και εμπορίας (θύματα trafficking). Τα άτομα αυτά αποκτούν άμεσα άδεια παραμονής που είναι ταυτόχρονα και άδεια εργασίας, γεγονός που εξασφαλίσθηκε με ειδική διάταξη που προώθησε το ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. (αρ. 34. παρ. 7 Ν. 3274/2004 και αρ. 50 Ν. 3386/2005).

2.2 Το Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση»

Το Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» περιλαμβάνει πολιτικές μεσο-μακροπρόθεσμου χαρακτήρα, που αφορούν, κυρίως, στην ανάπτυξη του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης και στην ποιοτική αναβάθμιση του έργου του, επιδιώκοντας:

- Τη βελτίωση της παρεχόμενης εκπαίδευσης και των δυνατοτήτων της νεολαίας για ένταξη στον κοινωνικό και παραγωγικό ιστό.
- Την προώθηση της ισότητας ευκαιριών.
- Την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.
- Την ευαισθητοποίηση σε θέματα που αφορούν στο περιβάλλον.
- Την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και την **προώθηση της ισότητας των φύλων.**

Οι στόχοι του Ε.Π. «*Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση*» εξειδικεύονται σε έξι (6) βασικούς Άξονες (Πίνακας 17).

Ο Άξονας Προτεραιότητας 1 «*Πρωώθηση της ισότητας ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό*» αποσκοπεί στην πρωώθηση της ισότητας ευκαιριών για το σύνολο του μαθητικού πληθυσμού, στη μείωση της σχολικής αποτυχίας και εκπαιδευτικής διαρροής. Περιλαμβάνει δράσεις παροχής υποστηρικτικών υπηρεσιών σε όλους/-ες τους/τις νέους/-ες που επιθυμούν να αποκτήσουν τις αναγκαίες γνώσεις και δεξιότητες για να βελτιώσουν τις δυνατότητες ένταξής τους στην αγορά εργασίας, πρωώθησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την καταπολέμηση της ανεργίας και τη δημιουργία των προϋποθέσεων για την ομαλή (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας όλων των κατηγοριών των ανέργων (νέοι/-ες, γυναίκες, μακροχρόνια άνεργοι/-ες, ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού κ.λπ.). Τέλος, ο Άξονας 1 διαρθρώνεται σε δύο Μέτρα, που απευθύνονται σε αγόρια και κορίτσια ομάδων του μαθητικού πληθυσμού με πολιτισμικές και γλωσσικές ιδιαιτερότητες και διαφορές (μουσουλμανόπαιδες, τσιγγανόπαιδες, παλιννοστούντες, αλλοδαποί και ομογενείς), άτομα με αναπηρίες, μαθητές/-τριες που εγκατέλειψαν την εννιάχρονη υποχρεωτική εκπαίδευση και μαθητές/-τριες που παρουσιάζουν χαμηλή επίδοση και μαθησιακές δυσκολίες.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 2 «*Πρωώθηση και βελτίωση της εκπαίδευσης και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης*» αφορά στην ανάπτυξη και βελτίωση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο ενός ολοκληρωμένου συστήματος δια βίου μάθησης μέσω του οποίου παρέχεται η δυνατότητα συνεχούς ανανέωσης γνώσεων και δεξιοτήτων, των νέων και ενηλίκων. Υπ' αυτή την έννοια, ο Άξονας 2 συμβάλλει στη διατήρηση και βελτίωση της απασχόλησης τόσο των νέων όσο και ενηλίκων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, επιχειρώντας τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών σε όλες τις βαθμίδες, με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας του εκπαιδευτικού συστήματος. Ο Άξονας 2 εξειδικεύεται σε έξι Μέτρα, τα οποία αποσκοπούν στη:

- Σύνδεση της εκπαίδευσης με την απασχόληση αναπτύσσοντας εναλλακτικές μορφές δια βίου εκπαίδευσης.
- Ανάπτυξη του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής, καθώς και επέκταση των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων.
- Αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών της αρχικής επαγγελματικής και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
- Βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης με την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού έργου μέσα από τη συνεχή επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, την αξιολόγηση όλων των παραμέτρων του εκπαιδευτικού έργου και την ενίσχυση των υποδομών και μέσων διδασκαλίας.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 3 «*Ανάπτυξη και πρωώθηση της επιχειρηματικότητας και της προσαρμοστικότητας των νέων*» στόχο έχει να αναπτύξει στα μελλοντικά στελέχη τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αναπτύσσουν και προωθούν την επιχειρηματικότητα και αυξάνουν την προσαρμοστικότητα των νέων στις μετεξελίξεις της αγοράς εργασίας. Ανάμεσα στις δεξιότητες που επιχειρείται να αναπτυχθούν είναι ο εκσυγχρονισμός των διοικητικών διαδικασιών, η ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού σε θέματα έρευνας και τεχνολογίας. Στον Άξονα Προτεραιότητας 3 εντάσσεται το Μέτρο 3.1. «*Ενθάρρυνση επιχειρηματικής δράσης και καινοτομικών εφαρμογών*», το οποίο περιλαμβάνει δράσεις για την κατάλληλη αρχική προετοιμασία ή και τη συμπληρωματική εκπαίδευση των νέων, ώστε να μπορούν να εργαστούν σε μικρές επιχειρήσεις ή να αναπτύξουν ατομικές επαγγελματικές δραστηριότητες (αυτο-απασχόληση).

Ο Άξονας Προτεραιότητας 4 «*Βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας*» αποσκοπεί στη βελτίωση της εκπαιδευτικής προετοιμασίας των γυναικών, που θα συμβάλει στην αύξηση της απασχόλησής τους και στην πρόσβασή τους σε νέα πεδία εργασίας. Στον Άξονα Προτεραιότητας 4 εντάσσονται δύο (2) Μέτρα που οι δράσεις τους αφορούν στη βελτίωση της πρόσβασης και της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας (βλ. πιο κάτω).

Ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «*Δημιουργία και ενίσχυση υποδομών για την υλοποίηση των Μέτρων ΕΚΤ*» στοχεύει στη δημιουργία και βελτίωση κτιριακών υποδομών, καθώς και στην αγορά του αναγκαίου υλικοτεχνικού εξοπλισμού, ενώ εξειδικεύεται σε δύο (2) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις για την αναβάθμιση της υλικοτεχνικής υποδομής (δημιουργία νέων μονάδων για παιδιά με αναπηρίες, ώστε να μπορούν να εκπαιδευτούν κατάλληλα και να φθάσουν στο σημείο να ενταχθούν

σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες και να αποκτήσουν γνώσεις απαραίτητες για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Τέλος, ο Άξονας Προτεραιότητας 6 «Τεχνική Βοήθεια» στοχεύει στη χρηματοδότηση δράσεων που υποστηρίζουν οργανωτικά και διοικητικά την υλοποίηση του Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006. Στον Άξονα 6 εντάσσεται το Μέτρο 6.1. «Τεχνική Βοήθεια» που αποσκοπεί στην κάλυψη των διαχειριστικών δαπανών διαχείρισης, εκπόνησης μελετών, αξιολογήσεων, προτάσεων και παραδοτέων, δράσεων δημοσιότητας κ.λπ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 17. ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ» ΑΝΑ ΑΞΟΝΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΟ

ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	ΜΕΤΡΑ
<p>Άξονας 1: Πρώθηση της ισότητας ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για όσους απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό</p>	<p>Μέτρο 1.1. Βελτίωση των συνθηκών ένταξης στο εκπαιδευτικό σύστημα ατόμων ειδικών κατηγοριών (άτομα με αναπηρίες)</p> <p>Μέτρο 1.2. Καταπολέμηση της σχολικής αποτυχίας και διαρροής με εναλλακτικές μορφές μάθησης</p>
<p>Άξονας 2: Πρώθηση και βελτίωση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης στα πλαίσια της δια βίου εκπαίδευσης</p>	<p>Μέτρο 2.1. Αναβάθμιση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης</p> <p>Μέτρο 2.2. Αναμόρφωση Προγραμμάτων Σπουδών - Διεύρυνση Γ΄βάθμιας Εκπαίδευσης</p> <p>Μέτρο 2.3. Αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση</p> <p>Μέτρο 2.4. Επαγγελματικός προσανατολισμός και σύνδεση με την αγορά εργασίας</p> <p>Μέτρο 2.5. Δια βίου εκπαίδευση</p> <p>Μέτρο 2.6. Προγράμματα προστασίας περιβάλλοντος και περιβαλλοντικής εκπαίδευσης</p>
<p>Άξονας 3: Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και της προσαρμοστικότητας των νέων</p>	<p>Μέτρο 3.1. Ενθάρρυνση επιχειρηματικής δράσης και καινοτομικών εφαρμογών</p>
<p>Άξονας 4: Βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας</p>	<p>Μέτρο 4.1. Προγράμματα υποστήριξης της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης των γυναικών</p> <p>Μέτρο 4.2. Προγράμματα υποστήριξης των γυναικών στις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές. Προγράμματα Σπουδών και ερευνητικά προγράμματα για τις γυναίκες</p>

<p>Άξονας 5: Δημιουργία και ενίσχυση υποδομών για την υλοποίηση των Μέτρων ΕΚΤ</p>	<p>Μέτρο 5.1. Αναβάθμιση υποδομών και εξοπλισμών για την προώθηση ισότητας ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας</p> <p>Μέτρο 5.2. Αναβάθμιση υποδομών και εξοπλισμών για τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης</p>
<p>Άξονας 6: Τεχνική βοήθεια</p>	<p>Μέτρο 6.1. Τεχνική βοήθεια</p>

Οι δράσεις του Ε.Π. «*Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση*» διαπνέονται από την αντίληψη της ενίσχυσης της απασχολησιμότητας των γυναικών με την ταυτόχρονη άρση των εμποδίων που μειώνουν τις δυνατότητες (επαν)ένταξης στην αγορά εργασίας. Ουσιαστικά, το Ε.Π. περιλαμβάνει δέσμη ενεργειών που κατευθύνονται στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην τεχνική, αρχική επαγγελματική και ανώτατη εκπαίδευση, η οποία επιτυγχάνεται με την εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, συμβουλευτικής, καθώς και δράσεων επιμόρφωσης-ευαισθητοποίησης της εκπαιδευτικής κοινότητας.

Συνοπτικά, στο πλαίσιο του Ε.Π. η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών (Μέτρο 1.1.), στην προώθηση της δια βίου μάθησης (Μέτρο 2.5.), στην αύξηση της απασχολησιμότητας των νέων που ολοκληρώνουν την αρχική εκπαίδευση (Μέτρο 2.4.) και στην υποστήριξη των γυναικών (Μέτρο 4.1. και Μέτρο 4.2.).

Ειδικότερα, ο Άξονας Προτεραιότητας 4 «*Βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας*» ταυτίζεται με το 5ο πεδίο πολιτικής του Ε.Κ.Τ., προβλέπει παρεμβάσεις που στοχεύουν στη βελτίωση της εκπαιδευτικής προετοιμασίας των γυναικών, ώστε να ενισχυθεί η επαγγελματική τους σταδιοδρομία και να αμβλυνθούν τα εμπόδια πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας.¹¹⁵ Ο Άξονας αυτός εξειδικεύεται σε δύο Μέτρα (4.1. και 4.2.) που αφορούν στη βελτίωση της πρόσβασης και της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα στην:

- Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση προσφέροντας ειδικά κίνητρα και αξιοποιώντας τις δράσεις για τον επαγγελματικό προσανατολισμό.
- Απελευθέρωση των γυναικών από τις οικογενειακές υποχρεώσεις που τις δεσμεύουν ως προς το ωράριο εργασίας, την (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας ή και την περαιτέρω εκπαίδευσή τους.
- Εισαγωγή της ισότητας των φύλων στη σχολική διαπαιδαγώγηση.
- Βελτίωση της επιχειρηματικότητας των γυναικών.
- Εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών εντός της εκπαιδευτικής κοινότητας (στερεότυπα, πρότυπα ρόλων) και την ενσωμάτωση της πολιτικής της ισότητας των δύο φύλων στο περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας κ.λπ.

Το Μέτρο 4.1. «*Προγράμματα Προώθησης της Ισότητας των Φύλων με Έμφαση στην Υποστήριξη της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για Γυναίκες*» αποσκοπεί στην προώθηση της ισότητας των φύλων στο χώρο της εκπαίδευσης και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και περιλαμβάνει δράσεις που παρέχουν τις προϋποθέσεις για την ενθάρρυνση των μαθητριών/σπουδαστριών να παρακολουθήσουν προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης σε τομείς όπου το γυναικείο φύλο δεν αντιπροσωπεύεται επαρκώς, καθώς και στην αναζήτηση θετικών δράσεων υποστήριξης των γυναικών προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

Ωφελούμενοι/-ες του Μέτρου ήταν μαθητές/-τριες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σπουδαστές/-τριες αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

115 Βλ. Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Ε.Π. «*Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση*», Αθήνα, Δεκέμβριος 2007, σ. 258.

Σύμφωνα με το Τεχνικό Δελτίο του Μέτρου 4.1., ιδιαίτερο ρόλο σε θέματα προγραμματισμού, συντονισμού, σύνταξης προδιαγραφών και υλοποίησης προβλεπόταν να έχει η Γενική Γραμματεία Ισότητας και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, ενώ για τις δράσεις που αφορούν στις Σχολικές Μονάδες θα γινόταν ανοικτή πρόσκληση για την επιλογή Τελικών Δικαιούχων.

Για τη διασφάλιση της προώθησης της ισότητας των φύλων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στην αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, είχαν οριστεί να υλοποιηθούν οι ακόλουθες ενδεικτικές Κατηγορίες Πράξεων:

- 4.1.1.α: «*Ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων*».
- 4.1.1.β: «*Προγράμματα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού*».
- 4.1.1.γ: «*Μελέτη διδακτικού υλικού / διδακτικών βιβλίων*».
- 4.1.1.δ: «*Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία*».
- 4.1.1.ε: «*Δομές για τον έλεγχο και την προώθηση της εκπαιδευτικής πολιτικής για την ισότητα: Παρατηρητήριο παρακολούθησης και αξιολόγησης*».
- 4.1.1.στ: «*Θετικές ενέργειες υπέρ των γυναικών*».
- 4.1.1.ζ: «*Εφαρμογή προγραμμάτων που προωθούν την ισότητα στην κοινωνία*».
- 4.1.1.η: «*Εφαρμογή πιλοτικού προγράμματος για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων μέσα από τον πολιτισμό*».

Από τις Πράξεις αυτές, παρεμβάσεις στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης εντοπίζονται στις ακόλουθες:

α) «*Ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων*» (4.1.1.α).

Το Έργο «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της Ισότητας των φύλων» (Κατηγορία Πράξης 4.1.1.α) στόχευε στην προώθηση της ισότητας των φύλων στο χώρο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, εισάγοντας το σχετικό προβληματισμό στη σχολική διαδικασία με την υλοποίηση Παρεμβατικών Προγραμμάτων από τις σχολικές μονάδες. Τελικός Δικαιούχος του Έργου ήταν το Κέντρο Ερευνών Θεμάτων Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), ενώ το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων συμμετείχε ως συνεργάτης στην υλοποίησή του. Ο συνολικός προϋπολογισμός του Έργου ήταν 25 εκατομμύρια ευρώ.

Κατά τη διάρκεια υλοποίησης του Έργου (2002-2006) προβλεπόταν ότι θα αναπτυχθούν πράξεις που αφορούσαν σε δύο είδη προγραμμάτων:

- *Προγράμματα ευαισθητοποίησης εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης καθώς και της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ισότητα των φύλων.* Συνολικά γινόταν λόγος για 52 Επιμορφωτικά Προγράμματα Εκπαιδευτικών σε περιφερειακό επίπεδο (13 ανά έτος), στα οποία αναμένονταν να συμμετέχουν συνολικά 7.500 εκπαιδευτικοί δημόσιων σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας Γενικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και εκπαιδευτές/-τριες δημόσιων σχολών Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ., Τ.Ε.Ε. Α΄ & Β΄ κύκλου του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και των λοιπών φορέων) που θα αναλάμβαναν την υλοποίηση των Παρεμβατικών Προγραμμάτων. Τα προγράμματα θα αφορούσαν σε σεμινάρια επιμόρφωσης εκπαιδευτικών, οι οποίοι θα εφαρμόζαν στρατηγικές παρέμβασης στις τάξεις τους, τα αποτελέσματα των οποίων θα συζητούσαν σε ομάδες εργασίας εκτός του ωρολογίου προγράμματος. Σε πρώτη φάση οι Πράξεις θα απευθύνονταν σε σχετικά μικρό αριθμό εκπαιδευτικών, οι οποίοι θα δρούσαν πολλαπλασιαστικά στα σχολεία τους, ή στα εκπαιδευτικά κέντρα που εργάζονταν, ευαισθητοποιώντας στη συνέχεια τους/τις συναδέλφους τους.
- *700 Παρεμβατικά Προγράμματα*, που μπορούσαν να αφορούν στο σύνολο ή μέρη της εκπαιδευτικής διαδικασίας και θα σχεδιάζονταν από εκπαιδευτικούς που θα έχουν ευαισθητοποιηθεί σε θέματα ισότητας των φύλων. Σε καθένα από τα προγράμματα αναμένονταν να συμμετέχουν τουλάχιστον 5 σχολικές μονάδες εκπροσωπούμενες από 1-2 εκπαιδευτικούς. Ο σχεδιασμός των παρεμβατικών προγραμμάτων θα γινόταν με τη διαμόρφωση ομάδων εκπαιδευτικών των σχολικών μονάδων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τη συνεργασία με συναδέλφους τους από άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Σύμφωνα με τον απολογισμό Έργου της Γ.Γ.Ι. για το χρονικό διάστημα Μάρτιος 2004-Δεκέμβριος 2007 (συντάχθηκε τον Δεκέμβριο του 2007), από το σύνολο των 25 εκατομμυρίων ευρώ που είχαν προϋπολογιστεί για το Έργο έχουν απορροφηθεί 16.530.810 ευρώ (ποσοστό απορρόφησης:

66,32%). Συνολικά, από την έναρξη του προγράμματος (2002-2006) ως σήμερα, έχουν υλοποιηθεί 487 Παρεμβατικά Προγράμματα από ισάριθμες συμπράξεις σχολικών μονάδων, στα οποία συμμετείχαν 3.621 σχολικές μονάδες, 6.719 εκπαιδευτικοί και 89.782 μαθητές/-τριες από τους/τις 8.250 εκπαιδευτικούς που προβλεπόταν να επιμορφωθούν και στις 13 Περιφέρειες της Χώρας, ώστε να ολοκληρώσουν 700 Παρεμβατικά Προγράμματα διδασκαλίας.

β) «*Θετικές Ενέργειες υπέρ των Γυναικών στις Σχολές Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (μελέτη - έρευνα - βιβλιογραφία - ενίσχυση βιβλιοθηκών*» (4.1.1.στ).

Η Γ.Γ.Ι. μαζί με τις Διευθύνσεις του ΥΠ.Ε.Π.Θ., την Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Προγραμμάτων Κ.Π.Σ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., τα εποπτευόμενα από το ΥΠ.Ε.Π.Θ. Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. και τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης ανέλαβαν ως Τελικοί Δικαιούχοι να υλοποιήσουν το Έργο «*Θετικές ενέργειες υπέρ των γυναικών στις Σχολές Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (μελέτη - έρευνα- βιβλιογραφία - ενίσχυση βιβλιοθηκών*». Βασικός στόχος του Έργου ήταν η καταπολέμηση των διακρίσεων και του επαγγελματικού διαχωρισμού μεταξύ των δύο φύλων μέσα από την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον τομέα της τεχνολογικής εκπαίδευσης. Οι επιμέρους στόχοι του Έργου ήταν:

- Η εξειδίκευση και ο εμπλουτισμός της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με σχετική βιβλιογραφία των αντίστοιχων θεματικών σπουδών με τη διάσταση του φύλου.
- Η ενημέρωση για τις στάσεις του ατόμου και δη των νέων γυναικών - κοριτσιών για την επιλογή επαγγέλματος για την καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού.
- Η προώθηση της ισότητας των φύλων στο χώρο της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με απώτερο σκοπό την προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων και την καταπολέμηση του αποκλεισμού των γυναικών από την αγορά εργασίας και την κοινωνία γενικότερα.

Στο πλαίσιο αυτό, προβλεπόταν να υλοποιηθούν ενδεικτικά οι ακόλουθες ενέργειες (Υποέργα):

Υποέργο 1: Εκπόνηση μελέτης της εθνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας σε θέματα ισότητας και εκπόνηση καταλόγου βιβλιογραφίας θεμάτων ισότητας για τον εμπλουτισμό των βιβλιοθηκών των Τ.Ε.Ε. και των Ι.Ε.Κ. της χώρας

Το Υποέργο υλοποιήθηκε το 2006 από το Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας και το Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής του Ε.Κ.Κ.Ε. μετά από διενέργεια διαγωνισμού. Στο πλαίσιο του συγκεκριμένου Υποέργου, ο ανάδοχος προέβη στην εκπόνηση μελέτης της εθνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας σε θέματα ισότητας των δύο φύλων, καθώς και καταλόγου βιβλιογραφίας σε πλήρη αντιστοιχία με το επίπεδο του εκπαιδευτηρίου και τις εξειδικεύσεις που το χαρακτηρίζουν, σε συνεργασία με την Επίσημη Επιτροπή του Έργου.

Σκοπό της μελέτης αποτελεί η καταγραφή της βιβλιογραφίας σε εθνικό και διεθνές επίπεδο που προάγει την ισότητα των φύλων σε σχέση με τα αντικείμενα σπουδών και των εξειδικεύσεων που παρέχουν οι σχολές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στον κατάλογο βιβλιογραφίας επί θεμάτων ισότητας στην εκπαίδευση περιλαμβάνονται τίτλοι βιβλίων, δικτυακών τόπων, άλλων χρήσιμων διευθύνσεων στο διαδίκτυο και οπτικοακουστικού υλικού και ιδιαίτερα CD-ROM. Ο εν λόγω Κατάλογος περιέχει συνολικά 858 βιβλιογραφικές εγγραφές και διαβιβάστηκε σε όλα τα δημόσια ΕΠΑ.Λ.-ΕΠΑ.Σ. και Ι.Ε.Κ. της ελληνικής επικράτειας (σύνολο: 747). Οι σχολικές αυτές μονάδες επέλεξαν από τον Βιβλιογραφικό Κατάλογο τους τίτλους τεκμηρίων της αρεσκείας τους, με ανώτατο ποσό παραγγελίας για κάθε σχολική μονάδα τα χίλια (1.000,00) ευρώ. Ο ανάδοχος του Υποέργου 1 συνέλεξε τις λίστες παραγγελιών όλων των σχολικών μονάδων και τις παρέδωσε σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή στη Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.).¹¹⁶

Υποέργο 2: Προμήθεια βιβλίων και διανομή τους στις σχολικές μονάδες των Τ.Ε.Ε. και Ι.Ε.Κ.

Το Υποέργο αφορούσε στην υλοποίηση της προμήθειας του υλικού, έντυπου και ηλεκτρονικού, καθώς και της αποστολής του στις σχολικές μονάδες, ύστερα από επιλογή τους μέσα από τον παραγόμενο κατάλογο βιβλιογραφίας με θεματολογία ισότητας. Το Υποέργο επρόκειτο να υλοποιηθεί με τη διενέργεια ανοικτού διεθνούς διαγωνισμού για επιλογή αναδόχου που θα φέρει σε πέρας την προμήθεια και διανομή του επιλεγμένου υλικού από κάθε σχολική μονάδα. Ως χρόνος διενέργειας του διαγωνισμού, όπως προκύπτει από την ιστοσελίδα της Γ.Γ.Ι., είχε οριστεί η 30η Αυγούστου 2007 αλλά

¹¹⁶ Τόσο η μελέτη της εθνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας σε θέματα ισότητας των δύο φύλων όσο και ο κατάλογος βιβλιογραφίας βρίσκονται σε ηλεκτρονική μορφή στην ιστοσελίδα της Γ.Γ.Ι. (<http://www.isotita.gr/index.php/docs/113>).

δεν υπάρχουν στοιχεία για την εξέλιξη του Υποέργου.

Υποέργο 3: On line σύνδεση των βιβλιοθηκών των Τ.Ε.Ε. και Ι.Ε.Κ. της χώρας με τη βιβλιοθήκη γυναικείων θεμάτων της Γ.Γ.Ι.

Το Υποέργο επρόκειτο να υλοποιηθεί με ανοιχτό δημόσιο διαγωνισμό για την επιλογή αναδόχου. Στόχος του είναι η on-line σύνδεση όλων των βιβλιοθηκών των σχολικών μονάδων με την Βιβλιοθήκη Γυναικείων Θεμάτων της Γ.Γ.Ι., με σκοπό την προώθηση της ισότητας των φύλων. Για να επιτευχθεί ο ανωτέρω στόχος θα πρέπει να αναβαθμιστεί η Βιβλιοθήκη Γυναικείων Θεμάτων που έχει δημιουργήσει η Γ.Γ.Ι., με συγκεκριμένες ενέργειες για την επίτευξη της on-line δικτύωσης και ανάδειξης της χρηστικότητας του μέσου. Ο διαγωνισμός που είχε διενεργηθεί ορίστηκε άγονος, όπως προκύπτει από την ιστοσελίδα της Γ.Γ.Ι., αλλά δεν υπάρχουν στοιχεία για την εξέλιξη του Υποέργου.

Υποέργο 4: Δράσεις δημοσιότητας του Έργου

Το Υποέργο επρόκειτο να υλοποιηθεί από ανάδοχο μετά τη διενέργεια πρόχειρου διαγωνισμού και περιλαμβάνει τις παρακάτω ενέργειες, οι οποίες θα στόχευαν στην ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση της εκπαιδευτικής κοινότητας σε σχέση με τους στόχους του Έργου και στη διάχυση της πληροφορίας για την πράξη και τη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων της. Οι επιθυμητές ενέργειες ήταν:

- Η διοργάνωση ημερίδας.
- Η δημιουργία και προβολή τηλεοπτικού σποτ για το Έργο.
- Οι δημοσιεύσεις στον τύπο.

Δεν υπάρχουν στοιχεία αναφορικά με την πορεία εξέλιξης του Υποέργου.

Υποέργο 5: Επιστημονική παρακολούθηση και συντονισμός του Έργου

Το συγκεκριμένο Υποέργο προβλεπόταν να υλοποιηθεί με αυτεπιστασία της Γ.Γ.Ι. Η Γ.Γ.Ι. αναμενόταν να προβεί σε συγκρότηση Επιστημονικής Επιτροπής, η οποία θα απαρτιζόταν από 5 άτομα με ειδικότητες σχετικές με βιβλιοθηκονομία, πληροφορική, τεχνική εκπαίδευση, νομική και ισότητα των φύλων. Η Επιστημονική Επιτροπή θα είχε ως κύριο ρόλο τη σύνταξη των προδιαγραφών για τους διαγωνισμούς που επρόκειτο να διενεργηθούν για τα Υποέργα 1, 2, 3, 4, καθώς επίσης και για τον έλεγχο και έγκριση του καταλόγου της βιβλιογραφίας που θα εκπονείτο στο πλαίσιο του Υποέργου 1, την έγκριση του συστήματος προμήθειας και διανομής στο Υποέργο 2 και της μελέτης για την on-line δικτύωση - Υποέργο 3. Επίσης, προβλεπόταν να συσταθεί ομάδα διοίκησης της Πράξης, η οποία θα απαρτιζόταν από μόνιμα στελέχη του Τελικού Δικαιούχου και θα έχει ως κύριο ρόλο το συντονισμό και την τεχνική στήριξη της Πράξης.

Το Μέτρο 4.2. «*Προγράμματα Υποστήριξης των Γυναικών στις Προπτυχιακές και Μεταπτυχιακές Σπουδές. Προγράμματα Σπουδών & Ερευνητικά Προγράμματα για τις Γυναίκες*» στοχεύει στη στήριξη των γυναικών που σπουδάζουν σε ιδρύματα της ανώτατης εκπαίδευσης τόσο σε προπτυχιακό όσο και σε μεταπτυχιακό επίπεδο, ώστε να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους και να αναπτύξουν ερευνητικές δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να αποκτήσουν πρόσθετα ακαδημαϊκά προσόντα προκειμένου να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Από την εφαρμογή του Μέρους 4.2. επιχειρείται η παροχή κινήτρων σε γυναίκες που παρακολουθούν προγράμματα ανώτατης εκπαίδευσης, με στόχο τη διευκόλυνσή τους, ώστε να παρακολουθούν απερίσπαστες τις σπουδές τους.

Οι δράσεις του Μέρους 4.2. εξειδικεύονται στην Ενέργεια «*Διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών σε προπτυχιακά, μεταπτυχιακά και ερευνητικά προγράμματα*» που περιλαμβάνει την προαγωγή της γνώσης, την ανάπτυξη της έρευνας, τη μετεκπαίδευση και εξειδίκευση στις Γυναικείες Σπουδές μέσω της προώθησης της αρχής της ισότητας στο γνωστικό πεδίο των Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Οι στόχοι του Άξονα Προτεραιότητας 4 δεν ικανοποιούνται μόνο μέσα από την εφαρμογή των Μέτρων 4.1. και 4.2. Όπως προκύπτει από την ανάλυση του Ε.Π., οι δράσεις που προβλέπονται στα Μέτρα 1.2. «*Καταπολέμηση της σχολικής αποτυχίας και διαρροής με εναλλακτικές μορφές μάθησης*», 2.1. «*Αναβάθμιση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης*», 2.4. «*Επαγγελματικός προσανατολισμός και σύνδεση με αγορά εργασίας*», 2.5. «*Δια βίου εκπαίδευση*» και 2.6. «*Προγράμματα προσσυνατολισμού και περιβαλλοντικής εκπαίδευσης*», εκτός από τον καθαρά εκπαιδευτικό προσανατολισμό τους, ικανοποιούν ταυτόχρονα και την πολιτική βελτίωσης της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας, δεδομένου ότι βασικό κριτήριο για την επιλογή των ωφελουμένων και των δράσεων που υλοποιούνται αποτελεί η συμμετοχή και υποστήριξη των γυναικών σε επιμορφωτικά ή ερευνητικά προγράμματα.

Από πλευράς περιεχομένου, τα ποιοτικά επιτεύγματα από την εφαρμογή του Άξονα 4 του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. 2000-2006 αναφορικά με τις πολιτικές για την ισότητα των φύλων και την ισότητα ευκαιριών συνοψίζονται ως εξής:

- Προγράμματα υποστήριξης αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης γυναικών, στα οποία περιλήφθηκαν δράσεις ευαισθητοποίησης εκπαιδευτικών στις διακρίσεις λόγω φύλου που παρατηρούνται κατά την εκπαιδευτική διαδικασία.
- Προγράμματα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού με βάση τη διάσταση του φύλου, ώστε να ενθαρρύνονται οι γυναίκες να επιλέγουν επαγγέλματα αυξημένου κύρους και απολαβών.
- Δημιουργία νέου ή αναμόρφωση υπάρχοντος διδακτικού υλικού, ώστε να αποφεύγεται η αναπαραγωγή στερεοτύπων του φύλου, και εισαγωγή ειδικών θεμάτων για την ισότητα των φύλων.
- Διευκόλυνση της πρόσβασης γυναικών στις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές.
- Προγράμματα σπουδών και ερευνητικά προγράμματα για τις γυναίκες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, με χορήγηση υποτροφιών για έρευνα σε θέματα φύλου και ισότητας και παράλληλη ενίσχυση της ακαδημαϊκής σχετικής βιβλιογραφίας.

Περαιτέρω, στο πλαίσιο του Μέτρου 4.1. «Προγράμματα προώθησης της ισότητας των φύλων, με έμφαση στην υποστήριξη της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για γυναίκες», η υλοποίηση των ενταγμένων Πράξεων είχε ως αποτέλεσμα την **υλοποίηση 420 παρεμβατικών προγραμμάτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την επιμόρφωση 2.076 εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας των φύλων.**¹¹⁷ Επιπλέον, στο πλαίσιο του Μέτρου 4.2. «Προγράμματα υποστήριξης γυναικών στις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές - Προγράμματα σπουδών και ερευνητικά προγράμματα για τις γυναίκες», η υλοποίηση των ενταγμένων Πράξεων είχε ως αποτέλεσμα τη σύσταση τριών (3) νέων Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών, σε θέματα φύλου και ισότητας με συνολικό αριθμό 146 φοιτητών/-τριών.

Σύμφωνα με την τελευταία έκθεση πορείας υλοποίησης του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., στα Μέτρα 4.1. και 4.2. του Άξονα 4 έχουν ενταχθεί 54 Πράξεις με συνολικό εγκεκριμένο προϋπολογισμό 69 εκατομμύρια ευρώ, ποσοστό που ανέρχεται στο 117% του προϋπολογισμού του Άξονα, ενώ το ποσοστό απορρόφησης του Άξονα ανέρχεται στο 74% (Πίνακας 18).¹¹⁸

ΠΙΝΑΚΑΣ 18. ΕΝΤΑΓΜΕΝΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ ΣΤΟΝ ΑΞΟΝΑ 4 ΤΟΥ ΕΠΕΑΕΚ, ΑΝΑ ΜΕΤΡΟ, ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΗΣ

Α/Α	Κωδικός ΟΠΣ	Μέτρο/ Ενέργεια / Κ.Π.	Τίτλος Πράξης	Π/Υ Πράξης (ευρώ)	Τελικός Δικαιούχος	Διάρκεια Πράξης βάσει ΤΔΕ	Ημερομηνία Ένταξης	Αρ. Πρ. Ένταξης
1	a92268	4.1.1.δ	Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία	1.574.455,05	Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων	1/3/04 - 31/7/08	26/5/2004	8050
2	a113112	4.1.1.ε	Παρατηρητήριο Αξιολόγησης και Παρακολούθησης των Δράσεων της Εκπαιδευτικής Πολιτικής για την Ισότητα	951.000,00	Κ.Ε.Θ.Ι.	1/12/06 - 31/7/08	23/1/2007	1473
3	a105556	4.1.1.ζ	Εφαρμογή Προγραμμάτων που προωθούν την Ισότητα στην Κοινωνία - Καλλιπίατεια	9.289.648,05	ΕΥΕΠ-ΚΣ	24/10/05 - 28/11/08	24/10/05	21203

117 Βλ. Πορεία υλοποίησης Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., 25/11/2005.

118 Βλ. Πορεία υλοποίησης Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., 31/05/2008.

4	a108727	4.1.1.στ	Ευρυδίκη - Θετικές Ενέργειες υπέρ των Γυναικών	5.994.040,50	ΔΠΘ	1/11/05 - 31/5/08	7/3/2006	4478
5	a108776	4.1.1.στ	Γυναικεία Εκπαίδευση, Νεανική Επιχειρηματικότητα, Στόχος Ισότητας (Γ.Ε.Ν.Ε.Σ.Ι.Σ)	379.695,00	ΟΠΑ	1/2/06 - 31/5/08	15/3/2006	5270
6	a108926	4.1.1.στ	Θετικές Δράσεις υπέρ των Γυναικών στις Σχολές Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Μελέτη-Έρευνα Βιβλιογραφία - Ενίσχυση Βιβλιοθηκών)	1.280.000,00	Γεν. Γραμμ. Ισότητας/ΥΠΕΣΔΔΑ	10/3/06 - 10/5/08	27/3/2006	6245
7	a108982	4.1.1.στ	Θετικές Ενέργειες υπέρ των Γυναικών	987.207,00	ΕΚΠΑ	1/3/06 - 31/3/08	27/3/2006	6251
8	a109143	4.1.1.στ	Επιμόρφωση-Πιστοποίηση Γυναικών Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης σε Δεξιότητες Πληροφορικής Επιχειρηματικού Συναρτίου	1.670.659,00	ΤΕΙ Καβάλας	1/12/05 - 31/5/08	12/4/2006	7830
9	a112469	4.1.1.στ	Εξωτερική Αξιολόγηση Δράσεων 4.1.1.στ	150.000,00	ΑΠΘ	1/6/06 - 31/7/08	17/7/2006	15135
10	a75748	4.2.1.α	Φύλο-Νέα Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών	328.900,00	ΕΚΠΑ	1/1/03 - 31/8/08	4/9/2003	11296
11	a75752	4.2.1.α	Φύλο-Νέα Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Αιγαίου	475.300,00	Πανεπιστήμιο Αιγαίου	1/1/03 - 31/8/08	7/4/2003	3583
12	a75758	4.2.1.α	Φύλο-Νέα Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης	440.300,00	ΑΠΘ	1/1/03 - 31/8/08	7/4/2003	3593
13	a75488	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας - Φύλο	586.800,00	Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	1/5/03 - 31/8/08	8/12/2003	16563

14	a75496	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του ΕΚΠΑ Φύλο και Ισότητα	567.900,00	ΕΚΠΑ	1/4/03 - 31/8/08	3/3/2004	3410
15	a75498	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης	482.600,00	ΑΠΘ	1/4/03 - 31/8/08	4/9/2003	11292
16	a75501	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Αιγαίου	434.300,00	Πανεπιστήμιο Αιγαίου	1/5/03 - 31/8/08	23/9/2003	12579
17	a75511	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του Παντείου Πανεπιστημίου - Φύλο	518.600,00	Πάντειο Πανεπιστήμιο	1/6/03 - 31/8/08	23/12/2003	17780
18	a75512	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του Εθνικού Μετσοβείου Πολυτεχνείου	535.000,00	ΕΜΠ	1/4/03 - 31/12/07	23/9/2003	12580
19	a75515	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Κρήτης	372.500,00	Πανεπιστήμιο Κρήτης	1/4/03 - 31/8/08	8/12/2003	16575
20	a75516	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιά - Ισότητα και Εργασία	216.500,00	Πανεπιστήμιο Πειραιά	1/9/03 - 31/08/08	17/2/2004	2480
21	a75519	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του ΤΕΙ Αθήνας - ΦΥΛΟ	89.600,00	ΤΕΙ Αθήνας	1/5/03 - 31/8/08	8/12/2003	16565
22	a75522	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του ΤΕΙ Κρήτης - Φύλου και Ισότητας	78.800,00	ΤΕΙ Κρήτης	1/6/03 - 31/8/08	23/9/2003	12578
23	a75525	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του ΤΕΙ Δυτ. Μακεδονίας	87.000,00	ΤΕΙ Δυτικής Μακεδονίας	1/4/03 - 31/8/08	3/3/2004	3366
24	a75526	4.2.1.β	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών του ΤΕΙ Πάτρας - Θέματα Φύλου και Ισότητας	94.700,00	ΤΕΙ Πάτρας	1/4/03 - 31/8/08	23/12/2003	17778
25	a88757	4.2.1.γ	ΗΡΑΚΛΕΙΤΟΣ - Υποτροφίες Έρευνας στο Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Φύλο)	74.570,50	ΕΚΠΑ	8/11/02 - 31/12/07	19/7/2004	12711

26	a88759	4.2.1.γ	ΗΡΑΚΛΕΙΤΟΣ - Υποτροφίες Έρευνας στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Φύλο)	26.313,00	ΑΠΘ	8/11/02 - 31/12/07	21/6/2004	10754
27	a88761	4.2.1.γ	ΗΡΑΚΛΕΙΤΟΣ - Υποτροφίες Έρευνας στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου (Φύλο)	37.139,00	Πανεπιστήμιο Αιγαίου	8/11/02 - 31/12/07	18/6/2004	10656
28	a88763	4.2.1.γ	ΗΡΑΚΛΕΙΤΟΣ - Υποτροφίες Έρευνας στο Πάντειο Πανεπιστήμιο (Φύλο)	72.540,30	Πάντειο Πανεπιστήμιο	8/11/02 - 31/12/07	30/9/2004	16564
29	a100034	4.2.1.δ	Φύλο - Πυθαγόρας II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στην Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών	205.200,00	ΑΣΚΤ	1/4/05 - 31/12/07	5/9/2005	17426
30	a97426	4.2.1.δ	Φύλο - Πυθαγόρας II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών	324.900,00	ΕΚΠΑ	1/1/05 - 31/08/08	5/8/2005	15976
31	a97438	4.2.1.δ	Φύλο - Πυθαγόρας II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης	371.640,00	ΑΠΘ	1/1/05 - 31/12/07	28/7/2005	15212
32	a97482	4.2.1.δ	Φύλο - Πυθαγόρας II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου	210.900,00	Πανεπιστήμιο Αιγαίου	1/1/05 - 31/8/08	5/8/2005	15978
33	a97517	4.2.1.δ	Φύλο - Πυθαγόρας II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων	114.000,00	Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων	1/4/05 - 31/8/08	7/5/2005	12669
34	a97531	4.2.1.δ	Φύλο - Πυθαγόρας II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών	96.900,00	ΟΠΑ	1/6/05 - 31/8/08	3/8/2005	15694
35	a97532	4.2.1.δ	Φύλο - Πυθαγόρας II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	58.140,00	Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	1/1/05 - 31/12/07	28/7/2005	15193
36	a97558	4.2.1.δ	Φύλο - Πυθαγόρας II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Ιόνιο Πανεπιστήμιο	102.600,00	Ιόνιο Πανεπιστήμιο	1/1/05 - 31/8/08	5/8/2005	15972

37	a97559	4.2.1.δ	Φύλο - Πυθαγόρας II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο	110.352,00	Πάντειο Πανεπιστήμιο	1/1/05 - 31/8/08	1/9/2005	17053
38	a99867	4.2.1.δ	Φύλο - Πυθαγόρας II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο	114.000,00	ΕΜΠ	1/1/05 - 31/12/07	29/7/2005	15388
39	a100020	4.2.1.ε	Φύλο - Αρχιμήδης II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο ΤΕΙ Ηπείρου	88.000,00	ΤΕΙ Ηπείρου	1/5/05 - 31/12/07	5/8/2005	15974
40	a100022	4.2.1.ε	Φύλο - Αρχιμήδης II - Ενίσχυση Ερευνητικών ομάδων στο ΤΕΙ Λάρισας	88.000,00	ΤΕΙ Λάρισας	1/1/05 - 31/8/08	1/9/2005	17057
41	a100023	4.2.1.ε	Φύλο - Αρχιμήδης II - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο ΤΕΙ Κρήτης	99.000,00	ΤΕΙ Κρήτης	1/5/05 - 30/6/07	29/7/2005	15354
42	a86382	4.2.1.ε	Φύλο - Αρχιμήδης - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο ΤΕΙ Κρήτης	66.000,00	ΤΕΙ Κρήτης	1/3/04 - 30/6/07	12/5/2004	6874
43	a87301	4.2.1.ε	Φύλο - Αρχιμήδης - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης	62.136,00	ΤΕΙ Θεσσαλονίκης	1/2/04 - 31/12/07	12/5/2004	6872
44	a87326	4.2.1.ε	Φύλο - Αρχιμήδης - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο ΤΕΙ Αθήνας	117.845,00	ΤΕΙ Αθήνας	1/2/04 - 31/12/06	22/6/2004	10843
45	a88591	4.2.1.ε	Φύλο - Αρχιμήδης - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο ΤΕΙ Λάρισας	55.000,00	ΤΕΙ Λάρισας	1/3/04 - 31/8/08	12/7/2004	1244
46	a88619	4.2.1.ε	Φύλο - Αρχιμήδης - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο ΤΕΙ Καλαμάτας	57.996,00	ΤΕΙ Καλαμάτας	1/4/04 - 31/12/07	6/10/2004	16898
47	a89175	4.2.1.ε	Φύλο - Πυθαγόρας - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών	193.800,00	ΕΚΠΑ	1/3/04 - 31/12/06	8/11/2004	19397
48	a89191	4.2.1.ε	Φύλο - Πυθαγόρας - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών	193.800,00	ΓΠΑ	1/3/04 - 31/12/06	15/6/2004	10361
49	a89201	4.2.1.ε	Φύλο - Πυθαγόρας - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου	387.600,00	Πανεπιστήμιο Αιγαίου	1/3/04 - 31/8/08	5/8/2004	14081

50	a89205	4.2.1.ε	Φύλο - Πυθαγόρας - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο	193.800,00	Πάντειο Πανεπιστήμιο	1/3/04 - 31/12/07	5/8/2004	14080
51	a89208	4.2.1.ε	Φύλο - Πυθαγόρας - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης	775.200,00	ΑΠΘ	1/3/04 - 31/12/07	2/7/2004	11600
52	a89213	4.2.1.ε	Φύλο - Πυθαγόρας - Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	387.600,00	Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	1/3/04 - 31/12/07	5/7/2004	11684

Πηγή: Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση», Ενταγμένες πράξεις ΕΠΕΑΕΚ, 31/05/2008

2.3 Το Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας»

Το Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας» συνθέτει ένα πλήγμα ολοκληρωμένων παρεμβάσεων σε διάφορους τομείς της οικονομικής/κοινωνικής ζωής και αποσκοπεί στην εφαρμογή των σημαντικότερων σημείων της Λευκής Βίβλου της ελληνικής κυβέρνησης με τίτλο: «*Η Ελλάδα στην Κοινωνία της Πληροφορίας: Στρατηγική και Δράσεις*» του 1999. Οι γενικοί στρατηγικοί στόχοι του είναι δύο.

Ο πρώτος στόχος «*Εξυπηρέτηση του Πολίτη και Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής*» αφορά στη βελτίωση της ποιότητας της καθημερινής ζωής του πολίτη μέσα από παρεμβάσεις σε μια σειρά από κρίσιμους τομείς, όπως η Δημόσια Διοίκηση, η υγεία, οι μεταφορές και το περιβάλλον. Οι παρεμβάσεις αφορούν, κυρίως, στην ένταξη σε παραγωγική λειτουργία στους παραπάνω τομείς ολοκληρωμένων συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνιών, που συμβάλλουν στη βελτίωση των προσφερόμενων υπηρεσιών και την παροχή υπηρεσιών σε πραγματικό χρόνο στη Δημόσια Διοίκηση.

Ο δεύτερος στόχος «*Ανάπτυξη και Ανθρώπινο Δυναμικό*» αφορά στη δημιουργία κατάλληλων συνθηκών για την ενίσχυση μιας διαδικασίας οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, όπου η τεχνολογία και η γνώση αποτελούν τον κύριο μοχλό αύξησης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, των εισοδημάτων, της απασχόλησης και της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Ενέχει δράσεις για την ανάπτυξη των υποδομών τηλεπικοινωνιών, την ενίσχυση της οικονομικής μηχανής και της απασχόλησης με την αξιοποίηση νέων τεχνολογιών, τη δημιουργία ενός συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης προσαρμοσμένου στις ανάγκες του 21ου αιώνα, καθώς και την προβολή του ελληνικού πολιτισμού.

Για την επίτευξη των δύο γενικών στόχων, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» θέτει μια σειρά από ειδικούς στόχους που εξειδικεύονται σε πέντε (5) Άξονες (Πίνακας 19).¹¹⁹

Ο Άξονας Προτεραιότητας 1 «*Παιδεία και Πολιτισμός*» αποσκοπεί στην προσαρμογή του εκπαιδευτικού συστήματος στις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής και περιλαμβάνει δράσεις εισαγωγής και χρήσης των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση, δικτύωσης των ιδρυμάτων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων, κατάρτισης εκπαιδευτικών και μαθητών/-τριών, ανάπτυξης ψηφιακού εκπαιδευτικού περιεχομένου κ.λπ. Διαρθρώνεται σε τρία (3) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις εξοπλισμού και δικτύωσης του συνόλου των βαθμίδων της εκπαίδευσης, εισαγωγής και αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση, και τεκμηρίωσης, αξιοποίησης και ανάδειξης του ελληνικού πολιτισμού.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 2 «*Εξυπηρέτηση του πολίτη και βελτίωση της Ποιότητας Ζωής*» αποσκοπεί στην παροχή, τόσο σε πολίτες όσο και σε επιχειρήσεις, υπηρεσιών υψηλής ποιότητας από τη

119 Βλ. Αναθεωρημένη έκδοση Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας», εγκεκριμένη από την Ε.Ε., με την υπ' αριθμ. Ε(2006)6421/7-12-06 απόφαση, σσ. 3-71.

Δημόσια Διοίκηση σε τοπικό, περιφερειακό και κεντρικό επίπεδο, ενώ διαρθρώνεται σε εννέα (9) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις στήριξης της αναδιοργάνωσης και των διαρθρωτικών αλλαγών της Δημόσιας Διοίκησης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων των στελεχών της προκειμένου να χειριστούν τις νέες τεχνολογίες, χρήσης Τ.Π.Ε. για την υποστήριξη της ευρύτερης στρατηγικής παροχής βελτιωμένων υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας σε όλους τους πολίτες κ.λπ.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 3 «*Ανάπτυξη και απασχόληση στην Ψηφιακή Οικονομία*» αποσκοπεί στη δημιουργία «περιβάλλοντος» αυξημένων ευκαιριών απασχόλησης για όλους, με την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών σε αναδυόμενους τομείς της οικονομίας, προάγοντας τις δεξιότητες σε τομείς της Κοινωνίας της Πληροφορίας και αναπτύσσοντας νέες μεθόδους εργασίας και κατάρτισης. Ειδικότερα, οι δράσεις του Άξονα Προτεραιότητας 3 στοχεύουν στην ενίσχυση της οικονομίας και της απασχόλησης με αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, στη σύνδεση του επιστημονικού και τεχνολογικού προσωπικού της χώρας με την παραγωγή και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Ο Άξονας διαρθρώνεται σε πέντε (5) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις:

- Ανάπτυξης βασικών γνώσεων πληροφορικής για τον ευρύτερο πληθυσμό μέσω ευέλικτων διαδικασιών.
- Κατανόησης και χρήσης των εφαρμογών της Κοινωνίας της Πληροφορίας και του διαδικτύου από τις γυναίκες, τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες πληθυσμού και τους/τις ηλικιωμένους/-ες.
- Προώθησης της απασχόλησης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε τομείς της Κοινωνίας της Πληροφορίας.
- Κατάρτισης σε νέες δεξιότητες, στη διάδοση και εφαρμογή της τηλε-εργασίας και τηλε-κατάρτισης, κυρίως για γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές και το νησιωτικό χώρο.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 4 «*Επικοινωνίες*» αποσκοπεί στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εκτεταμένης προσφοράς εξελιγμένων τηλεπικοινωνιακών και οπτικοακουστικών υπηρεσιών με χαμηλό κόστος. Περιλαμβάνει δράσεις που κατευθύνονται αφενός μεν στην ανάπτυξη της τηλεπικοινωνιακής και ταχυδρομικής υποδομής για την παροχή προηγμένων τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών, ιδιαίτερα σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, αφετέρου δε στη δημιουργία ανθρώπινου δυναμικού ικανού να χειριστεί τις νέες τεχνολογίες και να τις αξιοποιήσει στο νέο περιβάλλον. Διαρθρώνεται σε έξι (6) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν ενέργειες για παροχή βελτιωμένων υπηρεσιών, χαμηλότερων τιμών και μεγαλύτερου εύρους ζώνης μέσω της εισαγωγής ανταγωνισμού στα τοπικά δίκτυα πρόσβασης.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «*Τεχνική Βοήθεια - Προετοιμασία νέας προγραμματικής περιόδου*» αποσκοπεί στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή των Έργων/Ενεργειών του Ε.Π. «*Κοινωνία της Πληροφορίας*» στις διάφορες φάσεις υλοποίησής τους. Ο Άξονας 5 διαρθρώνεται σε τρία (3) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις παροχής υπηρεσιών διαχείρισης, αξιολόγησης και δημοσιότητας, τεχνικής υποστήριξης της Επιτροπής Παρακολούθησης και της Διαχειριστικής Αρχής κ.λπ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 19. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» ΑΝΑ ΑΞΟΝΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΟ

ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	ΜΕΤΡΑ
Άξονας 1: Παιδεία και πολιτισμός	<p>Μέτρο 1.1. Εξοπλισμός και δικτύωση σε όλες της βαθμίδες της εκπαίδευσης</p> <p>Μέτρο 1.2. Εισαγωγή και αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση</p> <p>Μέτρο 1.3. Τεκμηρίωση, αξιοποίηση και ανάδειξη του ελληνικού πολιτισμού</p>
Άξονας 2: Εξυπηρέτηση του πολίτη και βελτίωση της ποιότητας ζωής	<p>Μέτρο 2.1. «Ηλεκτρονική κυβέρνηση» για την εξυπηρέτηση του πολίτη: Επιχειρησιακά σχέδια, μελέτες και πιλοτικά έργα</p>

	<p>Μέτρο 2.2. «Ηλεκτρονική κυβέρνηση» για την εξυπηρέτηση του πολίτη</p> <p>Μέτρο 2.3. Υποστήριξη της διαχείρισης των πόρων των Διαρθρωτικών Ταμείων και της μετάβασης στο ευρώ</p> <p>Μέτρο 2.4. Περιφερειακά γεωγραφικά πληροφοριακά συστήματα και καινοτομικές ενέργειες</p> <p>Μέτρο 2.5. Κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης και μελέτες υποστήριξης του εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης</p> <p>Μέτρο 2.6. Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας στην υγεία και πρόνοια</p> <p>Μέτρο 2.7. Κατάρτιση και θεσμικά μέτρα στην υγεία και πρόνοια</p> <p>Μέτρο 2.8. «Ευφυείς» μεταφορές</p> <p>Μέτρο 2.9. Υποδομή δεδομένων και τεχνολογίας πληροφοριών σε ένα σύγχρονο κτηματολόγιο</p>
<p>Άξονας 3: Ανάπτυξη και απασχόληση στην ψηφιακή οικονομία</p>	<p>Μέτρο 3.1. Δημιουργία ευνοϊκού «ψηφιακού» περιβάλλοντος για την οικονομική δραστηριότητα</p> <p>Μέτρο 3.2. Ενίσχυση επιχειρήσεων για την εισαγωγή τους στην ψηφιακή οικονομία</p> <p>Μέτρο 3.3. Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη για την Κοινωνία της Πληροφορίας</p> <p>Μέτρο 3.4. Αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού</p> <p>Μέτρο 3.5. Πρωτόληψη της απασχόλησης στην Κοινωνία της Πληροφορίας</p>
<p>Άξονας 4: Επικοινωνίες</p>	<p>Μέτρο 4.1. Ανάπτυξη μηχανισμών για την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου και την ενίσχυση του ανταγωνισμού</p> <p>Μέτρο 4.2. Ανάπτυξη υποδομών δικτύων τοπικής πρόσβασης</p> <p>Μέτρο 4.3.: Προηγμένες τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες για τον πολίτη και τις επιχειρήσεις</p>

	<p>Μέτρο 4.4. Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των ταχυδρομικών υποδομών και ανάδειξη ταχυδρομικών γραφείων σε πολυδύναμα κέντρα</p> <p>Μέτρο 4.5. Κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα των επικοινωνιών</p> <p>Μέτρο 4.6. Κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού των ΕΛΤΑ</p>
<p>Άξονας 5: Τεχνική βοήθεια - Προετοιμασία νέας προγραμματικής περιόδου</p>	<p>Μέτρο 5.1. Τεχνική βοήθεια ΕΚΤ</p> <p>Μέτρο 5.2. Τεχνική βοήθεια ΕΚΤ</p> <p>Μέτρο 5.3. Τεχνική βοήθεια ΕΤΠΑ</p>

Δράσεις Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης των γυναικών εντοπίζονται στην ανάπτυξη βασικών (basic skills) και εξειδικευμένων (advanced skills) δεξιοτήτων ανέργων και εργαζομένων (Μέτρο 3.4.), στην επιμόρφωση εκπαιδευτικών στη χρήση των Τ.Π.Ε. (Μέτρο 1.2.), στην κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης (Μέτρο 2.5.), στους τομείς της Υγείας και Πρόνοιας (Μέτρο 2.7.), καθώς επίσης και του τομέα των επικοινωνιών (Μέτρο 4.5.). Από την άλλη πλευρά, η προώθηση της ισότητας των δύο φύλων (gender mainstreaming) συνάγεται από:

- Τις αναφορές που εμπεριέχονται στο Συμπλήρωμα Προγραμματισμού του Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας», όπως για παράδειγμα στην Κατηγορία Πράξεων 3.4.4. «*Προώθηση της χρήσης ευέλικτων μορφών κατάρτισης*» με την υλοποίηση προγραμμάτων τηλε-κατάρτισης σε ευπαθείς ομάδες πληθυσμού και ιδιαίτερα σε γυναίκες και Α.Μ.Ε.Α.¹²⁰
- Την εφαρμογή των κανόνων gender mainstreaming, όπου οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών προωθούνται μέσω ποσόστωσης στον αριθμό των ατόμων που θα επωφεληθούν από τα προγράμματα κατάρτισης.

Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο του Μέτρου 2.4. «*Περιφερειακά γεωγραφικά πληροφοριακά συστήματα και καινοτομικές ενέργειες*», υλοποιήθηκε το Έργο «*Μ.Ε.ΤΕΧ.Ω στην ΚιΤΠ*», που αφορούσε στην πρόσβαση μικρών επιχειρήσεων της Περιφέρειας στην Κοινωνία της Πληροφορίας, προβλέποντας ποσόστωση για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, γεγονός που συμβάλλει στην κατευθυντήρια γραμμή 6 του ΕΣΔΑ για την «*Προώθηση της ισότητας των φύλων*». Η ποσόστωση συμμετοχής των γυναικών στο Μέτρο ανέρχεται σε ποσοστό 10%.¹²¹

Στο πλαίσιο του Μέτρου 3.4. «*Αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού*» περιλαμβάνονται ενέργειες που αποσκοπούν στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού με κατάλληλες δεξιότητες, ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του νέου περιβάλλοντος που δημιουργεί η Κοινωνία της Πληροφορίας, καθώς και στη βελτίωση της απασχολησιμότητας. Ειδικότερα, για την προώθηση της ισότητας των φύλων προβλέπεται ποσόστωση (70% γυναίκες)¹²² στις υλοποιούμενες δράσεις κατάρτισης σε βασικές δεξιότητες Τ.Π.Ε. (Κατηγορία Πράξεων 3.4.1.) και στην εξειδικευμένη-εναλλασσόμενη κατάρτιση (Κατηγορία Πράξεων 3.4.2.).

Εκτός από την ποσόστωση του 70% για τη συμμετοχή των γυναικών σε δράσεις κατάρτισης, προ-

120 Βλ. Τεχνικό Δελτίο Μέτρου 3.4, Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Ε.Π. «*Κοινωνία της Πληροφορίας*», ό.π., σ. 5.

121 Έως το τέλος του 2006 στο πλαίσιο του Μέτρου 2.4, 41.870 άτομα συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης (basic skills), βλ. Ετήσια Έκθεση Εκτέλεσης 2006, Ε.Π. «*Κοινωνία της Πληροφορίας*», ό.π., σ. 98.

122 Αρχικά το Συμπλήρωμα Προγραμματισμού του Ε.Π. «*Κοινωνία της Πληροφορίας*» προέβλεπε ποσόστωση για τις γυναίκες σε ποσοστό 60% σε 70 %. Στο Μέτρο 3.4 εμπεριέχεται πέρα από την πρόβλεψη του 70% (στην τελευταία πρόσκληση) για τη συμμετοχή των γυναικών σε δράσεις κατάρτισης και ειδικά μέριμνα για την εφαρμογή ευέλικτων μορφών κατάρτισης σε γυναίκες (τηλε-κατάρτιση), βλ. Ετήσια Έκθεση Εκτέλεσης 2006, Ε.Π. «*Κοινωνία της Πληροφορίας*», ό.π., σ. 112.

βλέπεται η εφαρμογή ευέλικτων μορφών κατάρτισης σε γυναίκες (τηλε-κατάρτιση). Συγκεκριμένα, στο Μέτρο 3.4. εντάχθηκε το Έργο «Παροχή υπηρεσιών ηλεκτρονικής μάθησης σε 7.000 άνεργες γυναίκες και 500 ανέργους από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες (κυρίως άτομα με κινητικά προβλήματα)» (με συνολικό εγκεκριμένο προϋπολογισμό 9.000.000 €), καθώς και το Έργο «Κατάρτιση σε βασικές δεξιότητες Τ.Π.Ε. για 15.000 γυναίκες» (με συνολικό εγκεκριμένο προϋπολογισμό 19.275.000 €).

Το πρώτο Έργο αποτελεί αντιπροσωπευτική εφαρμογή των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης για την εργασιακή ένταξη των γυναικών, καθώς απευθύνεται σε άνεργες γυναίκες (εγγεγραμμένες στα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ.), απόφοιτες υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας, μετα-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και απόφοιτες Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. Η συμμετοχή στα σχετικά προγράμματα συνδυαζόταν με τη χορήγηση εκπαιδευτικού επιδόματος 2 € ανά ώρα κατάρτισης, ενώ με τη λήξη της κατάρτισης δινόταν η δυνατότητα για την πιστοποίηση γνώσεων χρήσης βασικών δεξιοτήτων.

Στόχος του συγκεκριμένου Έργου ήταν:

- Η διάδοση και εφαρμογή της τηλεκατάρτισης, με προτεραιότητα στις γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές και το νησιωτικό χώρο της Ελλάδας.
- Η ανάπτυξη βασικών γνώσεων πληροφορικής για τον ευρύτερο πληθυσμό, μέσω ευέλικτων διαδικασιών, που θα βασίζονται στην κατανόηση και χρήση των σύγχρονων Τ.Π.Ε. εφαρμογών της Κοινωνίας της Πληροφορίας και του Διαδικτύου, σε συνδυασμό με την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας με την κατάρτιση σε νέες δεξιότητες.
- Η πρόσβαση των καταρτιζομένων που αντιμετωπίζουν προβλήματα γεωγραφικής, οικονομικής ή κοινωνικής φύσης.
- Μια νέα διάσταση στη βελτίωση της απασχολησιμότητας του άνεργου πληθυσμού και πρόσβασής του στην αγορά εργασίας, με την πιστοποίηση των αποκτώμενων προσόντων με τίτλους αναγνωρισμένους στην αγορά εργασίας.

Τα προγράμματα κατάρτισης είχαν διάρκεια 100 ώρες, όπου το 30% του προγράμματος θα περιελάμβανε κατάρτιση με φυσική παρουσία, ενώ το 70% του προγράμματος θα πραγματοποιείτο μέσω τηλεκατάρτισης, δηλαδή ασύγχρονης εκπαίδευσης από απόσταση μέσω διαδικτύου.

Επίσης, στο πλαίσιο του Μέρους 3.5. «Πρώθηση της απασχόλησης στην Κοινωνία της Πληροφορίας» προβλέπεται ποσόστωση προς όφελος των γυναικών σε ενέργειες που αποσκοπούν στη δημιουργία θετικού περιβάλλοντος για την προώθηση της απασχόλησης σε επαγγέλματα της Κοινωνίας της Πληροφορίας, στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας σε τομείς της Κοινωνίας της Πληροφορίας και στην ανάπτυξη νέων μορφών εργασίας. Συγκεκριμένα, η Κατηγορία Πράξεων 3.5.3. σχετικά με την προώθηση της τηλε-εργασίας, η οποία δίνει προτεραιότητα «σε επιχειρηματικά σχέδια που θα διευκολύνουν την αύξηση της απασχόλησης σε περιοχές με δυσκολία πρόσβασης σε παραγωγικά κέντρα καθώς και σε ευπαθείς ομάδες». Στο Μέτρο 3.5. η ποσόστωση για τις γυναίκες ανέρχεται σε ποσοστό 60%, ενώ ο αριθμός των επωφελοούμενων που συμμετείχε σε προγράμματα STAGE II ανήλθε σε 3.650 άνεργους πτυχιούχους.¹²³

123 Ετήσια Έκθεση Εκτέλεσης 2006, Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας», ό.π., σ. 98.

ΠΙΝΑΚΑΣ 20. ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Ε.Π.	ΑΞΟΝΑΣ	ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ - ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ	001	002	Επιμόρφωση εκπαιδευτικών
	002	005	Ανάπτυξη δεξιοτήτων διοικητικής εργασίας σε ψηφιακό περιβάλλον ΤΠΕ κατάρτιση χρηστών πληροφοριακών συστημάτων
	002	007	Εκπαίδευση προσωπικού φορέων - Κατάρτιση χρηστών συστημάτων ΤΠΕ
	003	004	Προγράμματα κατάρτισης σε βασικές δεξιότητες χρήσης των ΤΠΕ Προγράμματα κατάρτισης και εναλλασσόμενης κατάρτισης για την ανάπτυξη εξειδικευμένων δεξιοτήτων ΤΠΕ Προγράμματα κατάρτισης εκπαιδευτών και ανάπτυξης εργαλείων κατάρτισης και εκπαιδευτικών προγραμμάτων Πρώθηση της χρήσης ευέλικτων μορφών κατάρτισης
	003	005	Εκπαίδευση νέων ερευνητών σε ΤΠΕ και προώθησή τους σε παραγωγικούς φορείς
	004	005	Εκπαίδευση/Κατάρτιση φορέων σε θέματα επικοινωνιών Εκπαίδευση/Κατάρτιση Ανθρώπινου Δυναμικού των ΕΛΤΑ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	001	003	Κατάρτιση ανέργων σε πιστοποιημένα ΚΕΚ Εναλλασσόμενη κατάρτιση ανέργων Κατάρτιση ανέργων στα ΚΕΚ του Ο.Α.Ε.Δ. Κατάρτιση ανέργων στα μεγάλα τεχνικά έργα
	002	003	Κατάρτιση στο πλαίσιο των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ ειδικών μειονεκτουσών ομάδων και υπέρ των ανέργων σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας
	004	002	Κατάρτιση αυτοαπασχολουμένων στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα
	004	003	Κατάρτιση εργαζομένων ιδιωτικού τομέα
	004	004	Συνεχιζόμενη κατάρτιση δημοσίων υπαλλήλων
	005	003	Κατάρτιση στο πλαίσιο των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών Εναλλασσόμενη κατάρτιση στο πλαίσιο των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών

ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	008	002	Εκπαίδευση/υποστήριξη επιχειρήσεων για την εξοικείωση με το διαδίκτυο στο πλαίσιο του προγράμματος «ΔΙΚΤΥΩΘΕΙΤΕ».
ΥΓΕΙΑ - ΠΡΟΝΟΙΑ	004	001	Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του τομέα της Υγείας Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του τομέα της πρόνοιας
ΠΕΠ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ-ΘΡΑΚΗΣ	005	006	Ανάπτυξη και προσαρμοστικότητα ανθρώπινου δυναμικού
ΠΕΠ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	005	002	Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων
ΠΕΠ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	001	002	Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων
ΠΕΠ ΗΠΕΙΡΟΥ	005	002	Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού
ΠΕΠ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	005	001	Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων
ΠΕΠ ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	005	001	Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων
ΠΕΠ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	005	002	Ανάπτυξη και βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού
ΠΕΠ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	005	001	Ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων στους Τομείς Προτεραιότητας του ΠΕΠ
ΠΕΠ ΑΤΤΙΚΗΣ	003	002	Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού
ΠΕΠ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	005	001	Ανάπτυξη/Βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού για την υλοποίηση και χρήση/λειτουργία των έργων του ΠΕΠ, καθώς και προώθηση της απασχόλησης
ΠΕΠ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	003	006	Ενέργειες αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού-προώθηση της απασχόλησης

2.4 Το Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα»

Ο γενικός στρατηγικός στόχος του Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» για την περίοδο 2000-2006 αφορά στην ενίσχυση της ποιοτικά προσανατολισμένης ανταγωνιστικότητας, που εστιάζεται σε ποιοτικά χαρακτηριστικά των παραγόμενων προϊόντων και της παραγωγικής διαδικασίας με έμφαση στην καινοτομία, αξιοπιστία, υψηλή ποιότητα και δημιουργική αξιοποίηση νέων τεχνολογιών. Για την επίτευξη του γενικού στόχου, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα θέτει μια σειρά από ειδικούς στόχους που εξειδικεύονται σε εννέα (9) Άξονες (Πίνακας 21).

Ο Άξονας Προτεραιότητας 1 «Βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος» αποσκοπεί στην απλοποίηση των διαδικασιών σε όλα τα στάδια επιχειρηματικής δραστηριότητας, ενώ εξειδικεύεται σε τέσσερα (4) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις για την αναβάθμιση του δικτύου των βιομηχανικών και τεχνολογικών υποδομών, την ολοκλήρωση του Εθνικού Συστήματος Ποιότητας, τη συγκρότηση περιφερειακών δομών υποστήριξης των ΜΜΕ κ.λπ.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 2 «Στήριξη και Ενθάρρυνση της Επιχειρηματικότητας» αποσκοπεί στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της οικονομίας με παρεμβάσεις που εδράζονται στο τρίπτυχο τεχνολογία - επιχειρηματικότητα - απασχόληση, ενώ εξειδικεύεται σε δώδεκα (12) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις για την ενίσχυση ΜΜΕ στον τομέα της μεταποίησης, του τουρισμού, του εμπορίου και των υπηρεσιών για τον τεχνολογικό/οργανωτικό τους εκσυγχρονισμό και τη

βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους, μέσω της χρηματοδότησης ολοκληρωμένων επιχειρηματικών σχεδίων και μέσω της προώθησης της δικτύωσής τους, της δημιουργίας νέων χρηματοπιστωτικών εργαλείων, της ενίσχυσης των επιχειρήσεων για τη βελτίωση των περιβαλλοντικών τους επιδόσεων και την ενσωμάτωση της περιβαλλοντικής τους διάστασης στη λειτουργία τους κ.λπ.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 3 «*Πρώθηση Επιχειρηματικής Αριστείας*» αποσκοπεί στην προώθηση της επιχειρηματικής αριστείας με έμφαση στην περιβαλλοντική μέριμνα, στην καινοτομία και στην επιχειρηματική κοινωνική ευθύνη, ενώ εξειδικεύεται σε τρία (3) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις για την επιβράβευση επιχειρήσεων που παρουσιάζουν εξαιρετικές επιδόσεις στην εφαρμογή της Επιχειρηματικής Αριστείας, την ενίσχυση τουριστικών επιχειρήσεων για την απόκτηση σημάτων ποιότητας και ενίσχυση ερευνητικών και τεχνολογικών μονάδων, ώστε να λειτουργούν εναρμονισμένα με τις κατευθύνσεις της ευρωπαϊκής πολιτικής.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 4 «*Τεχνολογική Καινοτομία και Έρευνα*» αποσκοπεί στη μεγέθυνση αλλά ταυτόχρονα και στην εξισορρόπηση του ελληνικού ερευνητικού συστήματος δίνοντας προτεραιότητα σε δράσεις που αφορούν στις επιχειρήσεις. Διαρθρώνεται σε έξι (6) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν την:

- Εκμετάλλευση και εμπορική αξιοποίηση υπάρχοντων ερευνητικών αποτελεσμάτων από την εκτέλεση ερευνητικών έργων.
- Εντατικοποίηση της έρευνας και των παρεμφερών δραστηριοτήτων (μεταφορά τεχνολογίας, διάδοση, ενημέρωση κ.λπ.) στο εσωτερικό των επιχειρήσεων ή στη διεπιφάνεια επιχειρήσεων - δημόσιων ερευνητικών φορέων.
- Επέκταση των συνεργασιών με επιχειρηματικούς και ερευνητικούς οργανισμούς στο εξωτερικό και την ένταξη σε διεθνή μόνιμα ή ειδικά δίκτυα συνεργασίας.
- Υποστήριξη του παραγωγικού τομέα από τους δημόσιους ερευνητικούς και τεχνολογικούς φορείς μέσω της παροχής υπηρεσιών και τεχνογνωσίας.
- Χρηματοδότηση συνεργασιών μεταξύ παραγωγικών και ερευνητικών φορέων για εκτέλεση έργων μακροχρόνιας εμβέλειας τα οποία θα στοχεύουν στην παραγωγή καινοτόμων προϊόντων/υπηρεσιών.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «*Διαφοροποίηση του Τουριστικού Προϊόντος - Προβολή της Ελλάδας ως Τουριστικού Προορισμού*» αποσκοπεί στη διαφοροποίηση του τουριστικού προϊόντος, στον εκσυγχρονισμό όλων των σταδίων παραγωγής του και στην προβολή της Ελλάδας ως τουριστικού προορισμού. Διαρθρώνεται σε τρία (3) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις για την ενίσχυση εγκαταστάσεων ειδικής τουριστικής υποδομής, εναλλακτικού τουρισμού και τουριστικής προβολής και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων με επενδύσεις σε εναλλακτικές μορφές τουρισμού.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 6 «*Ασφάλεια Ενεργειακού Εφοδιασμού και Προώθηση της Απελευθέρωσης της Αγοράς Ενέργειας*» θέτει δύο βασικούς στόχους: α) αποσκοπεί στην ενίσχυση της ασφάλειας του ενεργειακού εφοδιασμού της χώρας, και β) συμβάλλει στην προώθηση, ενθάρρυνση και διευκόλυνση της απελευθέρωσης της αγοράς ενέργειας της χώρας, σύμφωνα με τις σχετικές Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο Άξονας 5 διαρθρώνεται σε πέντε (5) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις που υποστηρίζουν την πρόσβαση σε εναλλακτικές πηγές τροφοδοσίας φυσικού αερίου, ενισχύουν ειδικές ενεργειακές υποδομές για τα νησιά και για την προώθηση των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας στο σύνολο της χώρας, υποστηρίζουν την εποπτεία και λειτουργία του ενεργειακού τομέα στο πλαίσιο της απελευθέρωσης της αγοράς και προωθούν τη διείσδυση των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, της εξοικονόμησης ενέργειας και της συμπαραγωγής ηλεκτρισμού και θερμότητας στο ενεργειακό σύστημα της χώρας.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 7 «*Ενέργεια και αειφόρος ανάπτυξη*» αποσκοπεί στην παραγωγή, διακίνηση και χρήση ενέργειας με περιβαλλοντικά φιλικό και ασφαλή τρόπο, ώστε: α) να τηρούνται οι δεσμεύσεις της χώρας σε σχέση με τις εκπομπές αερίων θερμοκηπίου, και β) να λαμβάνονται υπόψη στη διαμόρφωση της ενεργειακής πολιτικής παράγοντες που αφορούν στη βελτίωση του περιβάλλοντος και στην ενίσχυση των συνθηκών ασφαλείας, καθώς και στην ορθολογική χρήση των φυσικών πόρων.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 8 «*Ανθρώπινοι Πόροι*» αποσκοπεί στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων με την προώθηση δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και διαρθρώνεται σε τρία (3) Μέτρα (βλ. ενότητα «*Δράσεις συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στο πλαίσιο του Ε.Π. "Ανταγωνιστικότητα" 2000-2006*»).

Ο Άξονας Προτεραιότητας 9 «Τεχνική βοήθεια - Προετοιμασία νέας προγραμματικής περιόδου» αποσκοπεί στην αποτελεσματική οργάνωση και λειτουργία της διαχείρισης, παρακολούθησης, ελέγχου, αξιολόγησης, δημοσιότητας και εφαρμογής των δράσεων του Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα», καθώς και στην προετοιμασία για την επόμενη προγραμματική περίοδο (2007-2013), και διαρθρώνεται σε τρία (3) Μέτρα αναφορικά με την παροχή τεχνικής βοήθειας στο πλαίσιο του Ε.Τ.Π.Α., του Ε.Κ.Τ. και της προετοιμασίας για τη νέα Προγραμματική Περίοδο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 21. ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ» ΑΝΑ ΑΞΟΝΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΟ

ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	ΜΕΤΡΑ
<p>Άξονας 1: Βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος</p>	<p>Μέτρο 1.1. Υποδομές βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος, τεχνολογικές και επιχειρηματικές υποδομές</p> <p>Μέτρο 1.2. Εθνικό Σύστημα Ποιότητας</p> <p>Μέτρο 1.3. Απλοποίηση επιχειρηματικού περιβάλλοντος</p> <p>Μέτρο 1.4. Δομές υποστήριξης επιχειρήσεων</p>
<p>Άξονας 2: Στήριξη και ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας</p>	<p>Μέτρο 2.1. Ενίσχυση επενδύσεων σε συστήματα συμπαραγωγής, ΑΠΕ και εξοικονόμησης ενέργειας</p> <p>Μέτρο 2.2. Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας στον τουριστικό τομέα</p> <p>Μέτρο 2.3. Ενίσχυση ιδιωτικών επενδύσεων Ν. 2601/98 και Ν. 3299/04 Τομέα Μεταποίησης</p> <p>Μέτρο 2.4. Συνεχιζόμενες επενδύσεις αναπτυξιακού Ν. 2601/98</p> <p>Μέτρο 2.5. Τεχνολογικός & οργανωτικός εκσυγχρονισμός επιχειρήσεων</p> <p>Μέτρο 2.6. Ενίσχυση φορέων παροχής επιχειρηματικών κεφαλαίων σε ΜΜΕ & ΠΜΕ</p> <p>Μέτρο 2.7. Ενίσχυση ανταγωνιστικότητας ΜΜΕ & ΠΜΕ</p> <p>Μέτρο 2.8. Ενθάρρυνση επιχειρηματικότητας ομάδων πληθυσμού</p> <p>Μέτρο 2.9. Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας στον τομέα του περιβάλλοντος</p> <p>Μέτρο 2.10. Ίδρυση και λειτουργία του Ταμείου Εγγυοδοσίας Μικρών και Πολύ Μικρών Επιχειρήσεων (ΤΕΜΠΜΕ)</p>

	<p>Μέτρο 2.11. Ενίσχυση μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τριτογενούς τομέα</p> <p>Μέτρο 2.12. Βιομηχανικές και επιχειρηματικές υποδομές</p>
<p>Άξονας 3: Πρωώθηση επιχειρηματικής αριστείας</p>	<p>Μέτρο 3.1. Πρωώθηση επιχειρηματικής αριστείας στον τομέα ενέργειας</p> <p>Μέτρο 3.2. Πρωώθηση της επιχειρηματικής αριστείας και της ποιότητας στις μεταποιητικές & τουριστικές επιχειρήσεις</p> <p>Μέτρο 3.3. Πρωώθηση της αριστείας στην τεχνολογική ανάπτυξη & έρευνα</p>
<p>Άξονας 4: Τεχνολογική καινοτομία και έρευνα</p>	<p>Μέτρο 4.1. Υποστήριξη ερευνητικών μονάδων για την προτυποποίηση και την εμπορική εκμετάλλευση ερευνητικών αποτελεσμάτων. Εντοπισμός & αξιοποίηση ερευνητικών αποτελεσμάτων με δημιουργία νέων επιχειρήσεων (Spin off)</p> <p>Μέτρο 4.2. Θερμοκοιτίδες, Επιστημονικά και Τεχνολογικά Πάρκα νέων επιχειρήσεων έντασης γνώσης. Δημόσιοι ερευνητικοί φορείς με τη συμμετοχή επιχειρήσεων</p> <p>Μέτρο 4.3. Ενθάρρυνση της έρευνας, της μεταφοράς και της διάδοσης τεχνολογίας στις επιχειρήσεις. Υποστήριξη δραστηριοτήτων διεθνούς επιστημονικής και τεχνολογικής συνεργασίας και της μεταφοράς τεχνολογίας</p> <p>Μέτρο 4.4. Ευαισθητοποίηση του κοινού στις νέες τεχνολογίες. Υποστήριξη και διαμόρφωση Ε&Τ πολιτικής. Διαχείριση Ε&Τ πληροφοριών</p> <p>Μέτρο 4.5. Κοινοπραξίες έρευνας και τεχνολογικής ανάπτυξης σε τομείς εθνικής προτεραιότητας</p> <p>Μέτρο 4.6. Δημιουργία Περιφερειακών Πόλων Καινοτομίας - Ζώνη καινοτομίας Θεσσαλονίκης - Δημιουργία Πυρήνα Συνεργατικών Σχηματισμών</p>
<p>Άξονας 5: Διαφοροποίηση του τουριστικού προϊόντος - Προβολή της Ελλάδας ως τουριστικού προορισμού</p>	<p>Μέτρο 5.1. Ενίσχυση εγκαταστάσεων ειδικής τουριστικής υποδομής</p> <p>Μέτρο 5.2. Ολοκληρωμένες δράσεις εναλλακτικού τουρισμού - Τουριστική προβολή</p>

	<p>Μέτρο 5.3. Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και επενδύσεις αξιοποίησης εναλλακτικών μορφών τουρισμού</p>
<p>Άξονας 6: Ασφάλεια ενεργειακού εφοδιασμού και προώθηση της απελευθέρωσης της αγοράς ενέργειας</p>	<p>Μέτρο 6.1. Πρόσβαση σε εναλλακτικές πηγές τροφοδοσίας φυσικού αερίου και προώθηση της διείσδυσης του φυσικού αερίου</p> <p>Μέτρο 6.2. Ενίσχυση της ευελιξίας, ευστάθειας και αξιοπιστίας του συστήματος φυσικού αερίου</p> <p>Μέτρο 6.3. Ειδικές ενεργειακές υποδομές για τα νησιά και για την προώθηση των ΑΠΕ</p> <p>Μέτρο 6.4. Λειτουργία της απελευθερωμένης αγοράς ενέργειας</p> <p>Μέτρο 6.5. Προώθηση συστημάτων ΑΠΕ, συμπαραγωγής στο ενεργειακό σύστημα της χώρας - Εξοικονόμηση ενέργειας</p>
<p>Άξονας 7: Ενέργεια και αειφόρος ανάπτυξη</p>	<p>Μέτρο 7.1. Διείσδυση φυσικού αερίου στον οικιακό και τριτογενή τομέα, σε βιομηχανικούς καταναλωτές και στον τομέα των μεταφορών</p> <p>Μέτρο 7.2. Υποδομές ασφάλειας της διακίνησης πετρελαιοειδών</p> <p>Μέτρο 7.3. Αξιοποίηση φυσικών πόρων και υποστήριξη τήρησης περιβαλλοντικών δεσμεύσεων</p>
<p>Άξονας 8: Ανθρώπινοι πόροι</p>	<p>Μέτρο 8.1. Εκπαίδευση και κατάρτιση στον τομέα του Τουρισμού</p> <p>Μέτρο 8.2. Ανθρώπινοι πόροι στη μεταποίηση, το εμπόριο και τις υπηρεσίες</p> <p>Μέτρο 8.3. Ανθρώπινο ερευνητικό και τεχνολογικό δυναμικό</p>
<p>Άξονας 9: Τεχνική βοήθεια - Προετοιμασία νέας προγραμματικής περιόδου</p>	<p>Μέτρο 9.1. Τεχνική Βοήθεια ΕΤΠΑ</p> <p>Μέτρο 9.2. Τεχνική Βοήθεια ΕΚΤ</p> <p>Μέτρο 9.3. Μελέτες ωρίμανσης και προετοιμασίας - ΕΤΠΑ</p>

Ο Άξονας Προτεραιότητας 8 «Ανθρώπινοι Πόροι» του Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» περιλαμβάνει το σύνολο των δράσεων που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό και στοχεύουν στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων σε συγκεκριμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. τουρισμός, υπηρεσίες, μεταποίηση κ.λπ.) μέσω της αναβάθμισης και του εκσυγχρονισμού των προσφερόμενων υπηρεσιών. Συγκεκριμένα, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου ερευνητικού και τεχνολογικού δυναμικού (Μέτρο 8.3.), στον τομέα του Τουρισμού (Μέτρο 8.1.), καθώς και στη Μεταποίηση και τις Υπηρεσίες (Μέτρο 8.2.), με στόχο τον εκσυγχρονισμό και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.¹²⁴ Με τις παραπάνω παρεμβάσεις επιδιώκονται τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης κατά την υλοποίηση των στόχων του Άξονα (στόχος 1.100 θέσεις).
- Αριθμός ατόμων που θα παρακολουθήσουν αρχική επαγγελματική εκπαίδευση (250), αριθμός αποφοίτων αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης που θα συμπληρώσουν τις δεξιότητές τους (1.600), αριθμός εργαζομένων, επιχειρηματιών και αυτοαπασχολούμενων που θα καταρτιστούν (14.500 στον τομέα του τουρισμού, 15.500 στους τομείς της μεταποίησης, του εμπορίου και των υπηρεσιών).
- Υποστήριξη 200 Μ.Μ.Ε. & Π.Μ.Ε. για την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού τους.
- Υποστήριξη 30.000 επιχειρήσεων (Μ.Μ.Ε. & Π.Μ.Ε.) για την αξιοποίηση του Διαδικτύου στην επιχειρηματική τους δραστηριότητα.
- Κατάρτιση 250 στελεχών της Γ.Γ.Β. και του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα σε θέματα Εποπτείας της Αγοράς, Υποστήριξης Αδειοδότησης Επιχειρήσεων και Επιχειρηματικής Υποστήριξης Μ.Μ.Ε. & Π.Μ.Ε. κ.λπ.
- 1.000 νέοι/-ες πιστοποιημένοι ερευνητές/-τριες που θα προστεθούν στο ελληνικό ερευνητικό σύστημα (20% τουλάχιστον γυναίκες).
- 60 νέοι/-ες ερευνητές/-τριες που θα απασχοληθούν σε επιχειρήσεις.
- 25 επιχειρήσεις που θα απασχολήσουν τους/τις νέους/-ες ερευνητές/-τριες.
- 150 ερευνητές/-τριες του εξωτερικού που θα απασχοληθούν για πρώτη φορά στην Ελλάδα.
- Διεξαγωγή 70 σεμιναρίων για επιμόρφωση 1.400 ατόμων στον τομέα της Ε&Τ.

Ειδικότερα στο πλαίσιο του Μέτρου 8.1. «Εκπαίδευση και Κατάρτιση στον Τομέα του Τουρισμού» εφαρμόστηκαν δράσεις για την αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων του τουριστικού τομέα, μέσω της αναδιάρθρωσης και αναμόρφωσης της τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε αφενός να επιτευχθεί η αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών σε κάθε κλάδο του τουρισμού, αφετέρου να εμπλουτιστεί η σύνθεση του τουριστικού προϊόντος και κατ' επέκταση να μειωθεί η εποχικότητα της τουριστικής δραστηριότητας (Πίνακας 22).

ΠΙΝΑΚΑΣ 22. ΑΜΕΣΑ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 8.1 «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ»

ΔΡΑΣΕΙΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΤΕΛΙΚΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΣ	ΑΜΕΣΑ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΟΣ	
				2003	2006
8.1.5	Προγράμματα κατάρτισης στο πλαίσιο ολοκληρωμένων σχεδίων εξυπηρέτησης των στόχων της τουριστικής πολιτικής, όπως αναφέρονται στο ΕΠΑΝ	ΓΓΤ & ΕΦΔ	Ιδιωτικές Τουριστικές Επιχειρήσεις Εργαζόμενοι στον Τομέα του Τουρισμού Περιηγητές των υποδομών του 5.2. Επιχειρήσεις λοιπών παραγωγικών κλάδων	625 καταρτιζόμενοι 80.000 ώρες	1.500 καταρτιζόμενοι 200.000 ώρες
		ΓΓΤ & ΕΦΔ	Άνεργοι και εποχιακά άνεργοι στον τουριστικό τομέα Εργαζόμενοι του δημοσίου στον Τομέα του Τουρισμού	1.292 καταρτιζόμενοι	3.100 καταρτιζόμενοι

¹²⁴ Βλ. Άξονα Προτεραιότητας 8 «Ανθρώπινοι Πόροι», Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα», Αθήνα, Νοέμβριος 2006, σ. 111.

		ΓΓΤ & ΕΦΔ	Άνεργοι και εποχιακά άνεργοι στον τουριστικό τομέα	165.376 ανθρωποώρες συμπλ. Επιμ. 1.083 καταρτιζόμενοι	413.333 ανθρωποώρες συμπλ. Επιμ. 2.600 καταρτιζόμενοι
8.1.6	Κατάρτιση εργαζομένων σε επιχειρήσεις του τουριστικού τομέα	ΓΓΤ & ΕΦΔ	Εργαζόμενοι στις ξενοδοχειακές μονάδες Γ' κατηγορίας και άνω, (Μέτρο 2.2 Δράση 2.2.1 ΕΠΑΝ «Αναβάθμιση καταλυμάτων και ενίσχυση μικρομεσαίων τουριστικών επιχειρήσεων»), και Εργαζόμενοι των επιχειρήσεων που θα χρηματοδοτηθούν στα πλαίσια των Μέτρων 5.1 «Ενίσχυση εγκαταστάσεων ειδικής τουριστικής υποδομής - Περιοχή Ολοκληρωμένης Τουριστικής Ανάπτυξης» και 5.2 «Ολοκληρωμένες Δράσεις Εναλλακτικού Τουρισμού - Τουριστικά Αγκυροβόλια» του ΕΠΑΝ		
		ΓΓΤ & ΕΦΔ	Εργαζόμενοι και επιχειρήσεις των ΠΜΕ που δεν εντάσσονται στο 2601/98 και λοιπές επιχειρήσεις του τομέα τουρισμού (Μέτρο 2.2β και 2.2γ του ΕΠΑΝ)		
8.1.7	Δράσεις Δημοσιότητας	ΓΓΤ	Το σύνολο των ωφελουμένων του Μέτρου	4	10

Πηγή: Ελληνικός Οργανισμός Τουρισμού (www.eot.gr/EmentorImages/File/Competition/marketing_plan/table2.xls)

Το Μέτρο 8.2. «Ανθρώπινοι Πόροι στη Μεταποίηση και στις Υπηρεσίες» απευθύνεται κυρίως στις ΜΜΕ και έχει σχεδιασθεί ώστε να συμπληρώνει τις παρεμβάσεις του Άξονα 2 που αφορούν στη μεταποίηση και τις υπηρεσίες, εξειδικεύοντας τη στήριξη της επιχειρηματικότητας σε ελληνομαρκετικούς τομείς, όπως η καινοτομία, η ποιότητα, οι νέες τεχνολογίες και ενθαρρύνοντας την εκκίνηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας.¹²⁵ Επιπλέον, το Μέτρο 8.2. έχει ως στόχο την αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων υψηλών προσόντων στις μεταποιητικές επιχειρήσεις, τη βελτίωση της ικανότητας των επιχειρήσεων στην ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των στελεχών της διοίκησης.¹²⁶ Υπό το πρίσμα αυτό, αφορά σε δράσεις:

- Ενίσχυσης επιχειρήσεων σε θέματα κατάρτισης.
- Μεταφοράς τεχνογνωσίας και εξοικείωσης με το Διαδίκτυο.
- Στήριξης των δυναμικών ΜΜΕ, ώστε να ξεπεράσουν διαπιστωμένες διαρθρωτικές αδυναμίες και να εξελιχθούν σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις σε διεθνές επίπεδο.
- Κάλυψης ελλείψεων σε συγκεκριμένους επιχειρηματικούς τομείς.
- Ενθάρρυνσης της δημιουργίας νέων επιχειρήσεων, ειδικότερα από νέους/-ες και γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 23. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 8.2. «ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ ΠΟΡΟΙ ΣΤΗ ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2003	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Επιχειρήσεις που καταρτίζουν το προσωπικό τους (Πρόγραμμα ΔΙΚΤΥΩΘΕΙΤΕ/ΑΛΛΕΣ)	10.000	25.000
Επιχειρήσεις (ΜΜΕ & ΠΜΕ) που αναβαθμίζουν το προσωπικό τους	100	400
Αριθμός Καταρτιζομένων (πλην Προγράμματος ΔΙΚΤΥΩΘΕΙΤΕ)	800	4.880

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα»

125 Βλ. Έκθεση Ενδιάμεσης Αξιολόγησης Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» 2000-2006, Κεφάλαιο 2, Β' Έκδοση, σ. 85.

126 Βλ. Γνώμη της Ο.Κ.Ε., Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» 2000-2006, Αθήνα, 26 Νοεμβρίου 2001, σ. 21.

Το Μέτρο 8.3. «Ανθρώπινο Ερευνητικό και Τεχνολογικό Δυναμικό» αποσκοπεί στη διεύρυνση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ελληνικού ερευνητικού και τεχνολογικού δυναμικού μέσω της κατάρτισης και της προσέλευσης ερευνητών/-τριών στην Ελλάδα. Περαιτέρω, αποσκοπεί στη δικτύωση των ερευνητών/-τριών και των εργασθηρίων ή και επιχειρήσεων και στην παρακολούθηση της αγοράς εργασίας στους τομείς της έρευνας και της τεχνολογίας. Για την υλοποίηση των ανωτέρω στόχων στο πλαίσιο του Μέρους εντάσσονται οι εξής δράσεις: α) εκπαίδευση νέων ερευνητών/-τριών, β) τοποθέτηση νέων ερευνητών/-τριών σε επιχειρήσεις, γ) ένταξη στο ελληνικό Ε&Τ σύστημα ερευνητών/-τριών από το εξωτερικό, δ) παρακολούθηση της αγοράς εργασίας και εντοπισμός ελλείψεων σε Ε&Τ ειδικότητες, ε) διαχείριση της έρευνας και της τεχνολογίας και στ) ειδικά τεχνολογικά ζητήματα.

Θετικές παρεμβάσεις υπέρ γυναικών στο πλαίσιο του Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» εντοπίζονται στις ακόλουθες Δράσεις:

- Δράση 2.8.2.: Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών, που αποσκοπεί στην αποκλειστική ενίσχυση γυναικών μέχρι 55 ετών, για την εκκίνηση επιχειρηματικής δραστηριότητας στη μεταποίηση και στην παροχή υπηρεσιών.
- Δράση 3.2.2.: Ενίσχυση/Επιβράβευση επιχειρήσεων για την υιοθέτηση του Ευρωπαϊκού Μοντέλου Επιχειρηματικής Αριστείας ή του Εθνικού Βραβείου Ποιότητας ή για την ανάπτυξη Συστημάτων Επιχειρηματικής Αριστείας που περιλαμβάνει την απονομή ειδικού βραβείου γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- Δράση 8.2.2.: Κατάρτιση σε θέματα που σχετίζονται με την εκκίνηση επιχειρηματικής δραστηριότητας του Μέρους 2.8.
- Δράση 8.3.4. Παρακολούθηση των κενών σε έρευνα & τεχνολογία της αγοράς εργασίας και εντοπισμός ελλείψεων σε ερευνητικές και τεχνολογικές ειδικότητες.
- Δράση 8.3.1. Περιλαμβάνει ρήτρα ποσόστωσης στην ενίσχυση των γυναικών υποψηφίων διδασκόντων που θα ενισχυθούν (30% ή 300 γυναίκες σε σύνολο τιμής - στόχου 1.000 ωφελούμενων).
- Δράση 8.3.6. Ανθρώπινα δίκτυα ερευνητικής και τεχνολογικής επιμόρφωσης, που, επίσης, περιλαμβάνει ρήτρα ποσόστωσης στη συμμετοχή γυναικών (20%) τόσο στους/στις εκπαιδευτές/-τριες όσο και στους/στις εκπαιδευόμενους/-ες.

2.5 Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα

Η Περιφερειακή Ανάπτυξη αποτελεί τον έβδομο Άξονα Προτεραιότητας του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, στον οποίο εντάσσονται 13 Περιφερειακά Προγράμματα (ένα για κάθε Περιφέρεια της Ελλάδας). Τα Π.Ε.Π. εξυπηρετούν ολοκληρωμένες προτεραιότητες για την περιφερειακή ανάπτυξη, οι οποίες εξειδικεύονται ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά (πληθυσμιακά, γεωγραφικά κ.λπ.) και τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες κάθε Περιφέρειας. Πέρα από τις όποιες διαφοροποιήσεις, τα κοινά σημεία των αξόνων προτεραιότητας που προβλέπονται στα 13 Π.Ε.Π. είναι:

- Ενδυνάμωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας των περιφερειακών οικονομιών και προαγωγή της εξωστρέφειας τους.
- Ενίσχυση του παραγωγικού περιβάλλοντος.
- Ενδυνάμωση του αναπτυξιακού ρόλου των αστικών κέντρων.
- Τοπική ανάπτυξη και ανάπτυξη της υπαίθρου.
- Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού.
- Βελτίωση της ποιότητας ζωής και προστασία φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος.

Στο πλαίσιο των αξόνων προτεραιότητας των Π.Ε.Π. που αφορούν στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στοχεύει στην παροχή ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης σε συγκεκριμένους τομείς προτεραιότητας και εξειδικευμένης κλίμακας παρεμβάσεις σε δύο βασικά πλαίσια δράσεων. Το πρώτο πλαίσιο αφορά σε όλα τα Μέτρα που έχουν ενταχθεί στα Π.Ε.Π. και περιλαμβάνουν δράσεις για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες ανταποκρίνονται σε εξειδικευμένες ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας.

Το δεύτερο πλαίσιο αφορά στις Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις που αποτελούν συνδυασμό δράσεων και απευθύνονται σε ομάδες του πληθυσμού (π.χ. άτομα με αναπηρίες, ηλικιωμένοι/-ες κ.λπ.), που η (επαν)ένταξή τους στην αγορά εργασίας απαιτούν συνδυασμένες παρεμβάσεις. Στο πλαίσιο αυτό, τα Π.Ε.Π. περιλαμβάνουν Μέτρα για την ανάπτυξη Τοπικών Πρωτοβουλιών Απασχόλησης, Ολοκλη-

ρωμένων Παρεμβάσεων Αστικής Ανάπτυξης και Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων Ανάπτυξης Ορεινών/Μειονεκτικών Περιοχών.

Οι δράσεις που κυρίως χρηματοδοτούνται στο πλαίσιο των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων είναι οι εξής:

- Παροχή κοινωνικών υποστηρικτικών/συμβουλευτικών υπηρεσιών
- Προώθηση στην απασχόληση (επιχορήγηση επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων, η επιδότηση ανέργων για τη δημιουργία δικής τους επιχείρησης κ.λπ.)
- Προκατάρτιση
- Κατάρτιση
- Παροχή Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών
- Δημιουργία δομών/υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας (δομές φύλαξης παιδιών και βρεφών, κέντρα φύλαξης ηλικιωμένων κ.λπ.)
- Λειτουργία Ιατροκοινωνικών Κέντρων για τους/τις τσιγγάνους/-ες.

Ανάλογα με το Μέτρο και την περιοχή εφαρμογής των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων δυνητικά ωφελούμενες είναι οι ακόλουθες κατηγορίες ατόμων:

- Άνεργοι και υποαπασχολούμενοι
- **Άνεργες γυναίκες**
- Ειδικές πληθυσμιακές ομάδες, όπως:
 - Άτομα με αναπηρίες (άτομα με νοητική υστέρηση, με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων, με βαριές κινητικές ή πολλαπλές αναπηρίες, με προβλήματα αισθητηρίων οργάνων).
 - Άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων.
 - Παλιννοστούντες/-ούσες.
 - Πρόσφυγες.
 - Μετανάστες/-τριες και παλιννοστούντες/-ούσες.
 - Φυλακισμένοι/-ες και αποφυλακισμένοι/-ες.
 - Ανήλικοι/-ες παραβάτες/-ιδες.
- Ειδικές πολιτισμικές ομάδες (π.χ. τσιγγάνοι/-ες - Πομάκοι/-ες).
- Ειδικές κατηγορίες γυναικών που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.
- Μακροχρόνια άνεργοι/-ες άνω των 45 ετών.
- Άνεργοι/-ες άνω των 55 ετών.
- Λοιπές κατηγορίες ανέργων σε περιοχές ή κλάδους υψηλής ανεργίας.
- Πρώην χρήστες/-τριες ουσιών ή άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης.
- Οροθετικοί/-ές.
- Λοιπές κατηγορίες ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Το Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας συμμετείχε ως εταίρος σε δέκα τέσσερα Σχέδια Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων, αναλαμβάνοντας την υλοποίηση δράσεων Συμβουλευτικής, Δημοσιότητας - Ευαισθητοποίησης και Δικτύωσης. Από τα Σχέδια Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων που υποβλήθηκαν στο πλαίσιο των Τοπικών Πρωτοβουλιών Απασχόλησης εγκρίθηκαν τελικά τα ακόλουθα τρία:

α) «Σχέδιο Απασχόλησης Νομού Έβρου» - Π.Ε.Π. Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης

Συντονιστής Εταίρος του Σχεδίου ήταν η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Έβρου, ενώ συμμετείχαν στην Ομάδα Συνεργαζόμενων Φορέων η Δημοσυνεταιριστική Έβρος Α.Ε., η Εταιρεία Έρευνας και Ανάπτυξης Βορείου Έβρου Α.Ε., η Αναπτυξιακή Εταιρεία Έβρου Α.Ε., το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ν. Έβρου, το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ορεσιτιάδας, η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Έβρου, όλοι οι πρωτοβάθμιοι Ο.Τ.Α. του Ν. Έβρου, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, το ΚΕ.Θ.Ε.Α, (Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων) και ο Ο.Α.Ε.Δ.

Το Κ.Ε.Θ.Ι. έχει αναλάβει την υλοποίηση των δράσεων «Εκπαίδευση Εργασιακών Συμβούλων για την υποδοχή και εξυπηρέτηση ανέργων» και «Δικτύωση: Βελτίωση μεθοδολογικών προσεγγίσεων - Καλής Πρακτικές», συνολικού προϋπολογισμού 92.000 €. Αναζητήθηκαν και δεν εντοπίστηκαν αξιολογήσεις ως προς την πορεία εξέλιξης και τα αποτελέσματα των δράσεων.

β) «Σχέδιο Προώθηση Νέων Επιχειρήσεων στο Μεταξουργείο» - Π.Ε.Π. Θεσσαλίας

Συντονιστής Εταίρος του Σχεδίου ήταν ο Δήμος Ν. Ιωνίας Νομού Μαγνησίας, ενώ συμμετείχαν στην Ομάδα Συνεργαζόμενων Φορέων η Δημοτική Επιχείρηση Δήμου Ν. Ιωνίας (Δ.Ε.Μ.Κ.Α.), η Δ.Ο.Κ.Π.Υ.,

το Εργατικό Κέντρο Βόλου, το Επιμελητήριο Μαγνησίας, η Πανελλήνια Συνεταιριστική Τράπεζα Κατάστημα Βόλου, ο Πολιτιστικός Οργανισμός Δήμου Ν. Ιωνίας, το Κέντρο Ψυχικής Υγιεινής, το Κ.Ε.Θ.Ι. και ο Εξωραϊστικός και Πολιτιστικός Σύλλογος Γλαφυρών.

Το Κ.Ε.Θ.Ι. δεν υλοποίησε ενέργειες Συμβουλευτικής, αλλά επικέντρωσε τις δράσεις του στην ενέργεια Δημοσιότητας-Ευαισθητοποίησης, στην οποία συμμετείχαν η Δημοτική Επιχείρηση Δήμου Ν. Ιωνίας (Δ.Ε.Μ.Κ.Α.), η Δ.Ο.Κ.Π.Υ., το Εργατικό Κέντρο Βόλου, το Επιμελητήριο Μαγνησίας, η Πανελλήνια Συνεταιριστική Τράπεζα Κατάστημα Βόλου και ο Πολιτιστικός Οργανισμός Δήμου Ν. Ιωνίας.

Αναζητήθηκαν και δεν εντοπίστηκαν αξιολογήσεις ως προς την πορεία εξέλιξης και τα αποτελέσματα των δράσεων.

γ) «Σχέδιο Διαδρομές Απασχόλησης» - Π.Ε.Π. Θεσσαλίας

Συντονιστής Εταίρος του Σχεδίου ήταν ο Δήμος Βόλου του Νομού Μαγνησίας και συμμετείχαν στην Ομάδα Συνεργαζόμενων Φορέων ο Δημοτικός Εκπαιδευτικός Οργανισμός Βόλου, η Δημοτική Επιχείρηση Μελετών Κατασκευών Δήμου Βόλου, ο Δημοτικός Οργανισμός Υγείας και Κοινωνικών Θεμάτων, το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Έρευνας Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Μαγνησίας, η Αναπτυξιακή Εταιρεία Μαγνησίας, η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Μαγνησίας, η Τοπική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων, ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας και Κεντρικής Ελλάδος, το Εργαστήριο Υποδομών Τεχνολογικής Πολιτικής και Ανάπτυξης του Τμήματος Χωροταξίας, Πολεοδομίας και Περιφερειακής Ανάπτυξης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, το Εργατικό Κέντρο Βόλου, η Ομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Νομού Μαγνησίας, η Ένωση Ξενοδόχων Νομού Μαγνησίας, το Επιμελητήριο Μαγνησίας και η Εταιρεία Ανάπτυξης Επιμελητηρίου Μαγνησίας.

Το Κ.Ε.Θ.Ι. συμμετείχε στην υλοποίηση της δράσης της Συμβουλευτικής, αναλαμβάνοντας την παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής στήριξης σε θέματα απασχόλησης, ανάπτυξης επιχειρηματικότητας, κοινωνικής ένταξης και νομικής συμβουλευτικής και πληροφόρησης σε 50 άτομα από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες.

Αναζητήθηκαν και δεν εντοπίστηκαν αξιολογήσεις ως προς την πορεία εξέλιξης και τα αποτελέσματα των δράσεων.

Α. Π.Ε.Π. «Ανατολικής Μακεδονίας - Θράκης»

Στο πλαίσιο του Π.Ε.Π. «Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης» ο γενικός αναπτυξιακός στόχος που έχει τεθεί αφορά στη θετική πληθυσμιακή εξέλιξη με έμφαση στην ομαλή κοινωνική ενσωμάτωση παλιννοστούντων/-ουσών και μεταναστών/-τριών που θα στηρίζεται στην αξιοποίηση της οικονομικής δυναμικής και στη διάχυση της ευημερίας. Το Π.Ε.Π. «Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης» διακρίνεται σε πέντε άξονες μέσω των οποίων επιδιώκεται η επίτευξη του στρατηγικού στόχου.

Ειδικότερα, ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «*Αμβλυνση Ενδοπεριφερειακών – Κοινωνικών Ανισοτήτων και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού*» περιλαμβάνει πλήγμα δράσεων για την πολυκεντρική και ισόρροπη ανάπτυξη της Περιφέρειας δίνοντας διέξοδο σε αναπτυξιακές ανάγκες, με τη δημιουργία κατάλληλων υποδομών. Παράλληλα, περιλαμβάνει δράσεις προώθησης της νέας στρατηγικής για την απασχόληση, η οποία εστιάζει στην ανάπτυξη της προσαρμοστικότητας, απασχολησιμότητας και επιχειρηματικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και στην ενίσχυση της τοπικής παραγωγικότητας.

Στο πλαίσιο αυτό, το Μέτρο 5.6. «*Ανάπτυξη και προσαρμοστικότητα ανθρώπινου δυναμικού*» αποσκοπεί στην αναβάθμιση του εργατικού και στελεχιακού δυναμικού της Περιφέρειας, με την παροχή ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης σε συγκεκριμένους τομείς προτεραιότητας, με μικρής και εξειδικευμένης κλίμακας δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης, ενώ περιλαμβάνει δράσεις εξειδικευμένης επαγγελματικής κατάρτισης που συνάδουν με τις προτεραιότητες και τους στόχους του Π.Ε.Π.¹²⁷ Συγκεκριμένα, οι δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης καλύπτουν ανάγκες σε εξειδικευμένη κατάρτιση/εκπαίδευση στους τομείς της καινοτομίας, της έρευνας και τεχνολογίας, της Κοινωνίας της Πληροφορίας, στον πολιτισμό, τον τουρισμό και το

127 Βλ. Π.Ε.Π. «Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης», ΙΙΙ. Μέτρα Υλοποίησης των Προτεραιοτήτων (2/4/2001), σ. 115.

περιβάλλον και αφορά στο ενεργό ανθρώπινο δυναμικό της Περιφέρειας αλλά και στους/στις άνεργους/-ες που επιθυμούν να αποκτήσουν ικανότητες προσαρμογής στις νέες συνθήκες της αγοράς εργασίας.¹²⁸

ΠΙΝΑΚΑΣ 24. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 5.6. «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων (Σύνολο)	3.000
Πλήθος προγραμμάτων κατάρτισης	175
Ποσοστό % ωφελουμένων επί του πληθυσμού αναφοράς (εργατικό δυναμικό)	15%
Δράσεις ανάπτυξης της απασχόλησης	1.600 άτομα

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού ΠΕΠ «Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης», τελικό 30/12/2006

Β. Π.Ε.Π. «Κεντρικής Μακεδονίας»

Το Π.Ε.Π. «Κεντρικής Μακεδονίας» θέτει ως στόχο την αξιοποίηση της καίριας θέσης της Θεσσαλονίκης, σε συνδυασμό με τη συγκυρία που διαμορφώνουν οι νέες τεχνολογικές, πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες στην ευρύτερη περιοχή με στόχο την ισόρροπη ανάπτυξη στο πλαίσιο μιας περιφέρειας ίσων ευκαιριών με μακρόχρονες προοπτικές βελτίωσης και εξέλιξης. Διακρίνεται σε έξι (6) άξονες μέσω των οποίων επιδιώκεται η επίτευξη των στρατηγικών του στόχων.

Ειδικότερα, ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «Μείωση της ανεργίας και παροχή ίσων ευκαιριών στη γνώση και στις δεξιότητες» λειτουργεί ως μέσο εξασφάλισης κοινωνικής ισορροπίας, αλλά και διοχέτευσης εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, ενώ περιλαμβάνει πλήγμα δράσεων που:

- συμβάλλουν στη μείωση της ανεργίας, η οποία πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες και τους/τις νέους/-ες,
- διευκολύνουν την κοινωνική ενσωμάτωση, μέσω της εργασίας, των μεταναστών/-τριών και ευπαθών ομάδων του πληθυσμού,
- προωθούν την κατάρτιση και εκπαίδευση, καθώς και τη σύνδεση της ζήτησης με την προσφορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, το Μέτρο 5.2. «Ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων» αποσκοπεί στην αναβάθμιση του εργατικού και στελεχειακού δυναμικού της Περιφέρειας με την παροχή ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης σε συγκεκριμένους τομείς προτεραιότητας, με μικρής και εξειδικευμένης κλίμακας παρεμβάσεις στους τομείς της καινοτομίας, έρευνας, τεχνολογίας, τουρισμού, πολιτισμού και προστασίας του περιβάλλοντος.¹²⁹ Ωφελούμενοι/-ες από τις δράσεις του Μέρου είναι οι άνεργοι/-ες της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας.¹³⁰

ΠΙΝΑΚΑΣ 25. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 5.2. «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» - ΠΕΠ «ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων ανδρών	1.850
Πλήθος καταρτιζόμενων γυναικών	2.750
Πλήθος προγραμμάτων κατάρτισης	310

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού ΠΕΠ «Κεντρικής Μακεδονίας», Νοέμβριος 2006

128 Βλ. Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Π.Ε.Π. «Ανατολικής Μακεδονίας - Θράκης», τελικό 30/12/2006, σ. 263.

129 Βλ. Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Π.Ε.Π. «Κεντρικής Μακεδονίας», Νοέμβριος 2006, σ. 250.

130 Βλ. Π.Ε.Π. «Κεντρικής Μακεδονίας», Δεκέμβριος 2006, σ. 100.

Γ. Π.Ε.Π. «Δυτικής Μακεδονίας»

Το Π.Ε.Π. «Δυτικής Μακεδονίας» θέτει ως στόχο τη δημιουργία μιας δυναμικής Περιφέρειας, που θα αξιοποιεί τα φυσικά της αποθέματα και τη θέση της στα Δυτικά Βαλκάνια, προκειμένου να δημιουργήσει ένα ανταγωνιστικό παραγωγικό περιβάλλον και νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Ο γενικός αυτός στόχος αναλύεται σε επτά (7) Άξονες Προτεραιοτήτων, οι οποίοι περιλαμβάνουν δράσεις για την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων, τη βελτίωση των υποδομών της Περιφέρειας, την αξιοποίηση των διευρωπαϊκών δικτύων μεταφορών, την ανάπτυξη του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, την ανάδειξη των αστικών περιοχών, την ενδυνάμωση των ορεινών και αγροτικών περιοχών της υπαίθρου, την προσασία του περιβάλλοντος και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής.¹³¹

Ειδικότερα ο Άξονας Προτεραιότητας 1 «Διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας» θέτει ως κύριους στόχους την προσαρμογή των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης και τη βελτίωση της απασχολησιμότητας με την παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, με έμφαση στις γυναίκες και στους νέους. Για την επίτευξη των ανωτέρω στόχων, ο Άξονας Προτεραιότητας 1 εξειδικεύεται σε τρία (3) Μέτρα.

Ειδικότερα το Μέτρο 1.2. «Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων» επικεντρώνεται στην αναβάθμιση του εργατικού και στελεχιακού δυναμικού της Περιφέρειας, με την παροχή ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης σε συγκεκριμένους τομείς προτεραιότητας, με μικρής και εξειδικευμένης κλίμακας παρεμβάσεις.¹³² Συγκεκριμένα προβλέπονται δράσεις κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού με προτεραιότητα στους τομείς καινοτομίας, έρευνας και τεχνολογίας, Κοινωνίας της Πληροφορίας, πολιτισμού, τουρισμού, περιβάλλοντος κ.λπ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 26. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 1.2. «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ» - ΠΕΠ «ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων ανδρών	520
Πλήθος καταρτιζόμενων γυναικών	1.100
Πλήθος προγραμμάτων κατάρτισης	81

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού ΠΕΠ «Δυτικής Μακεδονίας», Οκτώβριος 2005

Δ. Π.Ε.Π. «Ηπείρου»

Το Π.Ε.Π. «Ηπείρου» θέτει ως βασικό αναπτυξιακό στόχο την ευρύτερη δυνατή αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρει η θέση της Περιφέρειας, καθώς και ο φυσικός και πολιτιστικός της πλούτος για έξοδο από την απομόνωση. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, το Π.Ε.Π. εξειδικεύεται σε έξι (6) άξονες, οι οποίοι περιλαμβάνουν δράσεις για την ανάδειξη και αξιοποίηση του φυσικού και πολιτιστικού αποθέματος της υπαίθρου-αξιοποίηση των νέων προοπτικών της Ηπείρου στις παράκτιες περιοχές, την ενεργοποίηση των Ιωαννίνων και των υπόλοιπων αστικών συγκροτημάτων ως Περιφερειακών-Διακρατικών Κέντρων Ανάπτυξης και την αξιοποίηση των μεγάλων έργων μεταφορών.

Ειδικότερα, ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «Υποστήριξη και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού» θέτει ως κύριους στόχους την προσαρμογή των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη βελτίωση της απασχολησιμότητας με την παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, με έμφαση στις γυναίκες και στους/στις νέους/-ες.¹³³ Για την επίτευξη των ανωτέρω στόχων, ο Άξονας Προτεραιότητας 1 εξειδικεύεται σε τρία (3) Μέτρα.

Στο πλαίσιο του Μέτρου 5.2. «Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού» προβλέπεται η ποσοτική και ποιοτική αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της

131 Βλ. Π.Ε.Π. «Δυτικής Μακεδονίας» 2000-2006, Αναθεώρηση 30.09.2005, σ. 13.

132 Βλ. Συμπλήρωμα Προγραμματισμού, Π.Ε.Π. «Δυτικής Μακεδονίας» 2000-2006, Οκτώβριος 2005, σ. Γ2 - 4.

133 Βλ. Π.Ε.Π. «Ηπείρου» 2000-2006, Νοέμβριος 2006, σ. 37.

Περιφέρειας και ο προγραμματισμός και η υλοποίηση προγραμμάτων εξειδικευμένης επαγγελματικής κατάρτισης, που συνδέονται με την υλοποίηση των προτεραιοτήτων του Π.Ε.Π. Περαιτέρω, προβλέπονται η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, η διατήρηση των υφιστάμενων και η δημιουργία νέων βιώσιμων θέσεων απασχόλησης, η μείωση της ανεργίας, καθώς και η προώθηση των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και της ισότητας των δύο φύλων, με την αναβάθμιση των προσόντων των γυναικών και την ισότιμη ένταξή τους στην αγορά εργασίας.¹³⁴

Συγκεκριμένα, στο Μέτρο 5.2. εφαρμόζεται η αρχή της ισότητας ευκαιριών (mainstreaming) που υλοποιείται με την παρουσία ποσόστωσης των προβλεπόμενων θέσεων κατάρτισης στο Μέτρο 5.2. για τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού και ιδίως για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, για τα προγράμματα κατάρτισης που προβλέπονται στο Μέτρο έχει θεσπιστεί η υποχρεωτική συμμετοχή των γυναικών και των ευπαθών κοινωνικά ομάδων, με αυξημένη αναλογία, σε ποσοστό τουλάχιστον 10% για τις ευπαθείς ομάδες και κατά προτεραιότητα η συμμετοχή κατά 60% των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες.¹³⁵

ΠΙΝΑΚΑΣ 27. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 5.2. «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» - ΠΕΠ «ΗΠΕΙΡΟΥ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων ανδρών	917
Πλήθος καταρτιζόμενων γυναικών	1.376
Συνολικές ανθρωπόωρες κατάρτισης	573.415

Πηγή: Έκθεση Ενδιάμεσης Αξιολόγησης ΠΕΠ Ηπείρου 2000-2006

Ε. Π.Ε.Π. «Θεσσαλίας»

Το Π.Ε.Π. «Θεσσαλίας» θέτει ως βασικό αναπτυξιακό στόχο για την Περιφέρεια την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας με έμφαση στην ποιότητα, στην αειφορία και στην ενδοπεριφερειακή συνοχή. Για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου, το Π.Ε.Π. εξειδικεύεται σε έξι (6) άξονες, οι οποίοι περιλαμβάνουν δράσεις που αποσκοπούν στην ανάπτυξη και διάχυση της καινοτομίας-ανταγωνιστικότητας στην Περιφέρεια, στην «ολοκληρωμένη» ανάπτυξη υποβαθμισμένων αστικών περιοχών και στην «ολοκληρωμένη» αντιμετώπιση ορεινών-απομακρυσμένων περιοχών της υπαίθρου στην Περιφέρεια.

Ειδικότερα, ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «Ανθρώπινοι πόροι» στοχεύει στην προώθηση ενεργειών κατάρτισης, προώθησης στην απασχόληση με ταυτόχρονη δημιουργία δομών κοινωνικής φροντίδας (φύλαξης ηλικιωμένων, ατόμων με αναπηρία κ.λπ.), ενώ εξειδικεύεται σε τρία (3) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στις προοπτικές απασχόλησης στην Περιφέρεια. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο του Μέρους 5.1. «Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων» προβλέπεται η παροχή ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης, η προσαρμογή των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας, η καταπολέμηση της ανεργίας και η προώθηση ίσων ευκαιριών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 28. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 5.1. «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ» - ΠΕΠ «ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων ανδρών	900
Πλήθος καταρτιζόμενων γυναικών	1.360
Πλήθος προγραμμάτων κατάρτισης	124

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Αναθεωρημένου ΠΕΠ «Θεσσαλίας» 2000-2006

134 Βλ. Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Π.Ε.Π. «Ηπείρου» 2000-2006, σ. 37

135 Βλ. Ενδιάμεση Αξιολόγηση Π.Ε.Π. «Ηπείρου» 2000-2006, Τεχνικό Δελτίο Μέρους 5.2, σ. 5.

ΣΤ. Π.Ε.Π. «Ιονίων Νήσων»

Το Π.Ε.Π. «Ιονίων Νήσων» θέτει ως γενικό στρατηγικό στόχο την ενίσχυση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων της Περιφέρειας με έμφαση στην προστασία του περιβάλλοντος και στη συνοχή του νησιωτικού χώρου. Ο γενικός στόχος εξειδικεύεται σε δράσεις που στοχεύουν στην ποιοτική αναβάθμιση και διαφοροποίηση των τουριστικών υπηρεσιών και των λοιπών παραγωγικών δραστηριοτήτων, στην αναβάθμιση και προστασία του ανθρωπογενούς και φυσικού περιβάλλοντος και στην ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού. Για την επίτευξη των ανωτέρω στόχων το Π.Ε.Π. «Ιονίων Νήσων» εξειδικεύεται σε επτά (7) άξονες.

Ειδικότερα, ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «*Ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού*», περιλαμβάνει δράσεις για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, ενώ εξειδικεύεται σε τέσσερα (4) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις παροχής εξειδικευμένης κατάρτισης σε αντικείμενα που παρουσιάζουν ζήτηση στην αγορά εργασίας και είναι συναφή με τους άξονες προτεραιότητας του Π.Ε.Π., προώθησης της απασχόλησης κ.λπ.¹³⁶

Το Μέτρο 5.1. «*Ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων*» περιλαμβάνει δράσεις εξειδικευμένης επαγγελματικής κατάρτισης που συνδέονται με την υλοποίηση των στόχων του Π.Ε.Π. Ειδικότερα, με τις δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης θα επιδιωχθεί η κάλυψη των αναγκών σε εξειδικευμένη εκπαίδευση που προκύπτει από την υλοποίηση των δράσεων του Π.Ε.Π., με προτεραιότητα στους τομείς καινοτομίας, έρευνας και τεχνολογίας, Κοινωνίας της Πληροφορίας, πολιτισμού, τουρισμού, περιβάλλοντος κ.λπ. Ο Άξονας Προτεραιότητας εξειδικεύεται σε τρία (3) Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, οι οποίες ανταποκρίνονται στις προοπτικές απασχόλησης στην Περιφέρεια.

ΠΙΝΑΚΑΣ 29. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 5.1. «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ» - ΠΕΠ «ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων άνεργων ανδρών	940
Πλήθος καταρτιζόμενων άνεργων γυναικών	1.410
Πλήθος προγραμμάτων κατάρτισης	160

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Αναθεωρημένου ΠΕΠ «Ιονίων Νήσων» 2000-2006 (10η Αναθεώρηση)

Ζ. Π.Ε.Π. «Δυτικής Ελλάδας»

Το Π.Ε.Π. «*Δυτικής Ελλάδας*» θέτει ως στρατηγικό στόχο την αξιοποίηση της κομβικής θέσης της Περιφέρειας, καθώς επίσης και των συγκριτικών της πλεονεκτημάτων για την υπέρβαση των προβλημάτων της ανεργίας και της ενδοπεριφερειακής ανισότητας.¹³⁷ Διακρίνεται σε επτά (7) άξονες μέσω των οποίων επιδιώκεται η επίτευξη του στρατηγικού στόχου.

Ειδικότερα ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «*Προώθηση της απασχόλησης και εξειδίκευσης του ανθρώπινου δυναμικού*» περιλαμβάνει πλήγμα δράσεων για τη μικρής κλίμακας επαγγελματική κατάρτιση και εξειδίκευση ανέργων σε νέες τεχνολογίες και επαγγελματικές δεξιότητες με υψηλή ζήτηση, όπως σε θέματα ειδικής τεχνογνωσίας για την υλοποίηση έργων υποδομής. Επίσης, περιλαμβάνει δράσεις για την πρόληψη της ανεργίας και προώθηση της απασχόλησης ατόμων και ομάδων που αντιμετωπίζουν σοβαρούς κινδύνους παρατεταμένου αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, το Μέτρο 5.2. «*Ανάπτυξη και προσαρμοστικότητα ανθρώπινου δυναμικού*» αποσκοπεί στην υλοποίηση ενεργειών μικρής κλίμακας για επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση στην απασχόληση σε αντικείμενα, που παρουσιάζουν ιδιαίτερη ζήτηση στην αγορά εργασίας.¹³⁸ Επιπλέον, στοχεύει στην προώθηση δράσεων κατάρτισης στις νέες τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας, ενώ έμφαση θα δοθεί στην υλοποίηση ενεργειών κατάρτισης σε ειδικότητες που είναι απαραίτητες για την κατασκευή και λειτουργία των έργων που εκτελούνται ή θα εκτελεστούν από το Π.Ε.Π.

136 Βλ. Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Αναθεωρημένου Π.Ε.Π. «Ιονίων Νήσων» 2000-2006 (10η Αναθεώρηση), σ. 160.

137 Βλ. Αναθεωρημένο Π.Ε.Π. «*Δυτικής Ελλάδας*», Δεκέμβριος 2004, σ. 21.

138 Βλ. Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Π.Ε.Π. «*Δυτικής Ελλάδας*», Τεχνικό Δελτίο Μέτρου 5.2, σ. 3.

ΠΙΝΑΚΑΣ 30. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 5.2. «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» - ΠΕΠ «ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων	3.802
Πλήθος προγραμμάτων κατάρτισης	359
Ανθρωποώρες κατάρτισης	1.880.500

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού ΠΕΠ «Δυτικής Ελλάδας», Τεχνικό Δελτίο Μέτρου 5.2.

Η. Π.Ε.Π. «Στερεάς Ελλάδας»

Το Π.Ε.Π. «Στερεάς Ελλάδας» θέτει ως στρατηγικό στόχο την αξιοποίηση των νέων μεταφορικών υποδομών, της γειτνίασης με το μητροπολιτικό κέντρο της Αθήνας και της βιομηχανικής βάσης για τη μείωση των ενδοπεριφερειακών ανισοτήτων και την αύξηση της απασχόλησης κυρίως μέσω της ανάπτυξης μιας ανταγωνιστικής οικονομίας». Διακρίνεται σε επτά (7) άξονες, οι οποίοι περιλαμβάνουν δράσεις για την ενίσχυση του αναπτυξιακού ρόλου των αστικών κέντρων, τη μείωση των έντονων φαινομένων δυισμού με έμφαση στις ορεινές και αγροτικές περιοχές, την προστασία, την αποκατάσταση και την αξιοποίηση του φυσικού περιβάλλοντος, την αξιοποίηση των πολιτιστικών-ιστορικών πλεονεκτημάτων κ.λπ.

Ειδικότερα ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «Ανθρώπινο δυναμικό» περιλαμβάνει δράσεις που συμβάλλουν στη διατήρηση και στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης και στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων οι οποίες είναι συναφείς με τις προοπτικές απασχόλησης της Περιφέρειας. Στο πλαίσιο αυτό, το Μέτρο 5.1. «Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων» αποσκοπεί στην αναβάθμιση του εργατικού και στελεχιακού δυναμικού της Περιφέρειας, με την παροχή ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης σε συγκεκριμένους τομείς προτεραιότητας, με παρεμβάσεις εξειδικευμένης κλίμακας.¹³⁹

ΠΙΝΑΚΑΣ 31. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 5.1. «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ» - ΠΕΠ «ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων ανδρών	647
Πλήθος καταρτιζόμενων γυναικών	957
Πλήθος ωφελομένων γυναικών από δράσεις προώθησης στην απασχόληση	159

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού ΠΕΠ «Στερεάς Ελλάδας», Τεχνικό Δελτίο Μέτρου 5.1.

Θ. Π.Ε.Π. «Αττικής»

Το Π.Ε.Π. «Αττικής» θέτει ως στρατηγικό στόχο την ανάδειξη του διεθνούς ρόλου της πρωτεύουσας με παράλληλη εξομάλυνση των ενδοπεριφερειακών ανισοτήτων και της ποιότητας ζωής. Διακρίνεται σε επτά (7) άξονες, οι οποίοι περιλαμβάνουν δράσεις για την αποκατάσταση της ποιότητας ζωής και του περιβάλλοντος, τη μείωση των ενδοπεριφερειακών ανισοτήτων με έμφαση στις δυτικές περιοχές, στις εσωτερικές ζώνες και στο νησιωτικό χώρο της Περιφέρειας, τη μείωση της ανεργίας και την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού κ.λπ.

Ειδικότερα ο Άξονας Προτεραιότητας 3 «Μείωση της ανεργίας και αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού» περιλαμβάνει δράσεις για την ταχύτερη αύξηση των θέσεων εργασίας, την ενίσχυση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού, την εμπύχωση και τον προσανατολισμό των ανέργων για την επιτυχή ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, περιλαμβάνει μέτρα ενσωμάτωσης και βελτίωσης της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για τις νέες γυναίκες.

Στο πλαίσιο αυτό, το Μέτρο 3.2. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» αποσκοπεί στην αναβάθμιση του εργατικού και στελεχιακού δυναμικού της περιφέρειας, με την παροχή ποιοτικής επαγγελματι-

¹³⁹ Βλ. Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Π.Ε.Π. «Στερεάς Ελλάδας», Τεχνικό Δελτίο Μέτρου 5.1. Νοέμβριος 2006, σ. 4.

κής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης σε συγκεκριμένους τομείς προτεραιότητας, με μικρής και εξειδικευμένης κλίμακας παρεμβάσεις.¹⁴⁰

ΠΙΝΑΚΑΣ 32. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 3.2. «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων ανδρών	2060
Πλήθος καταρτιζόμενων γυναικών	3090
Ανθρωπόωρες κατάρτισης	1.900.000

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού ΠΕΠ «Αττικής», Τεχνικό Δελτίο Μέτρου 3.2.

Ι. Π.Ε.Π. «Πελοποννήσου»

Το Π.Ε.Π. «Πελοποννήσου» θέτει ως στρατηγικό στόχο τη μείωση της αναπτυξιακής υστέρησης της ενδοχώρας και των απομακρυσμένων περιοχών της από τα αστικά και ημιαστικά κέντρα, αλλά και από την πρωτεύουσα της χώρας, σε συνδυασμό με την εξωστρέφειά της προς την υπόλοιπη χώρα και κυρίως προς τα μητροπολιτικά κέντρα (Αθήνα - Θεσσαλονίκη). Διακρίνεται σε έξι (6) άξονες.

Ειδικότερα ο Άξονας Προτεραιότητας 5 «Υποστήριξη και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» αποσκοπεί στην υποστήριξη και στην ανάπτυξη του ενδογενούς ανθρώπινου δυναμικού της Περιφέρειας, καθώς και στην αύξηση της απασχόλησης, εξασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες. Οι δράσεις που εντάσσονται στον Άξονα αυτό στοχεύουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων για την εξυπηρέτηση της υλοποίησης/λειτουργίας έργων του Π.Ε.Π. Επίσης, στοχεύουν στην προώθηση στην απασχόληση για την κάλυψη των αναγκών τοπικής ανάπτυξης.

Στο πλαίσιο αυτό, το Μέτρο 5.1. «Ανάπτυξη και Βελτίωση Δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού» αποσκοπεί στην κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας σε εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, σύμφωνα με τις αναπτυξιακές κατευθύνσεις της Περιφέρειας.¹⁴¹

ΠΙΝΑΚΑΣ 33. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 5.1. «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων ανδρών	720
Πλήθος καταρτιζόμενων γυναικών	1.080
Καταρτιζόμενες αυτοαπασχολούμενες άνεργες	180

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού ΠΕΠ «Πελοποννήσου»

ΙΑ. Π.Ε.Π. «Βορείου Αιγαίου»

Το Π.Ε.Π. «Βορείου Αιγαίου» θέτει ως στρατηγικό στόχο την άρση της γεωγραφικής απομόνωσης, της φθίνουσας πληθυσμιακής εξέλιξης και της οικονομικής υστέρησης που έχει προκαλέσει ο παραμεθόριος νησιωτικός χαρακτήρας της Περιφέρειας. Διακρίνεται σε πέντε (5) άξονες, οι οποίοι περιλαμβάνουν δράσεις για την αναστροφή της πληθυσμιακής συρρίκνωσης και της περιθωριοποίησης της νησιωτικής οικονομίας, με την αξιοποίηση της τεχνολογίας και των τοπικών πλεονεκτημάτων, την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών πρόσβασης σε αναβαθμισμένες υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας, εκπαίδευσης και πολιτισμού-αναψυχής και τη διαφοροποίηση της νησιωτικής οικονομίας από την αποκλειστική εκμετάλλευση του τουρισμού, με την αξιοποίηση της κοινωνίας της πληροφορίας.

Ειδικότερα ο Άξονας Προτεραιότητας 3 «Διαφοροποίηση της νησιωτικής οικονομίας και ενίσχυση του παραγωγικού περιβάλλοντος και της ανταγωνιστικότητας» αποσκοπεί στη δημιουργία των κατάλληλων υποδομών και προϋποθέσεων για την ενίσχυση-υποστήριξη της επιχειρηματικότητας και στην

140 Βλ. Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Π.Ε.Π. «Αττικής», Τεχνικό Δελτίο Μέτρου 3.2. σ. 81.

141 Βλ. Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Π.Ε.Π. «Πελοποννήσου», σ. 207.

υιοθέτηση νέων τρόπων οργάνωσης και διοίκησης των επιχειρήσεων όλων των κλάδων της οικονομίας. Οι δράσεις που εντάσσονται στον Άξονα Προτεραιότητας 3 στοχεύουν στην αναβάθμιση του τεχνολογικού και παραγωγικού εξοπλισμού του επιχειρηματικού ιστού της Περιφέρειας, στη δημιουργία υποδομών τουρισμού με κύριο αυτών του εναλλακτικού τουρισμού και στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ΜΜΕ με επενδύσεις εκσυγχρονισμού και αναβάθμισης τους.

Στο πλαίσιο αυτό, το Μέτρο 3.6. «*Ενέργειες αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού - Προώθηση της απασχόλησης*» αποσκοπεί στην αναβάθμιση των ανθρώπινων πόρων, προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι ειδικοί στόχοι του άξονα μέσω της προώθησης της καινοτομίας σε κρίσιμους κλάδους, όπως η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, οι ΜΜΕ, οι νέες τεχνολογίες, ο τουρισμός, ο πολιτισμός, το περιβάλλον. Το Μέτρο περιλαμβάνει ενέργειες κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων προσανατολισμένες στις προαναφερθείσες προοπτικές διαφοροποίησης της περιφερειακής αγοράς εργασίας.¹⁴²

ΠΙΝΑΚΑΣ 34. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 3.6 «ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ - ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων ανδρών	500
Πλήθος καταρτιζόμενων γυναικών	700
Πλήθος προγραμμάτων κατάρτισης	60

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού ΠΕΠ «Βορείου Αιγαίου»

ΙΒ. Π.Ε.Π. «Νοτίου Αιγαίου»

Το Π.Ε.Π. «*Νοτίου Αιγαίου*» θέτει ως στρατηγικούς στόχους την αντιμετώπιση των προβλημάτων του νησιωτικού χαρακτήρα, την προστασία του περιβάλλοντος και τη βιώσιμη διαχείριση φυσικών πόρων, τον έλεγχο της τουριστικής ανάπτυξης και τον αναπροσανατολισμό της, την ενίσχυση και αξιοποίηση των δυναμικών νησιωτικών κέντρων ανάπτυξης, την ανάπτυξη της υπαίθρου και την ενίσχυση νησιών και περιοχών χαμηλής οικονομικής ανάπτυξης.¹⁴³

Ειδικότερα, ο Άξονας Προτεραιότητας 4 «*Ενίσχυση και αξιοποίηση των δυναμικών νησιωτικών κέντρων ανάπτυξης*» αποσκοπεί στην ενίσχυση των τοπικών δυναμικών κέντρων, ώστε να ισχυροποιηθούν και να σταθεροποιήσουν τον επιτελικό τους ρόλο στο χώρο επιρροής τους, να συμβάλουν στη διάχυση της ανάπτυξης και στη μείωση ακόμη περισσότερο των ενδοπεριφερειακών ανισοτήτων. Επίσης, περιλαμβάνει ενέργειες προώθησης της απασχόλησης, καθώς και ανάπτυξης και ενδυνάμωσης των κοινωνικών υπηρεσιών υποστήριξης. Ειδικά για την ανάπτυξη των αστικών και ημιαστικών περιοχών, προβλέπονται δράσεις για την αναβάθμιση του οικιστικού περιβάλλοντος και για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των κατοίκων των εν λόγω περιοχών.

Στο πλαίσιο αυτό, το Μέτρο 4.1. «*Δράσεις Προώθησης της Απασχόλησης και Ενέργειες Κατάρτισης*» αποσκοπεί στην προώθηση της απασχόλησης, στην εξειδίκευση και επανακατάρτιση ομάδων του πληθυσμού, ώστε να αποφευχθεί η ερήμωση των νησιών και να επιτευχθεί η ανάπτυξη δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού για να μπορεί να ανταποκριθεί στα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας.¹⁴⁴

ΠΙΝΑΚΑΣ 35. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 4.1. «ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων	5.600
Πλήθος προγραμμάτων κατάρτισης	462

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού ΠΕΠ «Νοτίου Αιγαίου», Αύγουστος 2007

142 Βλ. Π.Ε.Π. «*Βορείου Αιγαίου*», Κεφάλαιο 3: Συνοπτική Παρουσίαση των Μέτρων, σ. 104.

143 Βλ. Π.Ε.Π. «*Νοτίου Αιγαίου*», Νοέμβριος 2006, σσ. 31-35.

144 Βλ. Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Π.Ε.Π. «*Νοτίου Αιγαίου*», Αύγουστος 2007, σ. 136.

ΙΓ. Π.Ε.Π. «Κρήτης»

Το Π.Ε.Π. «Κρήτης» θέτει ως στρατηγικό στόχο την ενίσχυση του κεντρικού ρόλου της Περιφέρειας στο νησιωτικό χώρο της Νοτιοανατολικής Μεσογείου με σεβασμό στην προστασία του περιβάλλοντος και στην ποιότητα ζωής. Διακρίνεται σε επτά (7) άξονες. Ειδικότερα, ο Άξονας Προτεραιότητας 6 «Πρόωθηση της απασχόλησης - Παροχή ίσων ευκαιριών στη γνώση» αποσκοπεί στην ανάπτυξη κοινωνικών υπηρεσιών υποστήριξης για την πρόωθηση ίσων ευκαιριών απασχόλησης, καθώς και στην ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων με την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης.

Στο πλαίσιο αυτό, το Μέτρο 6.2. «Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων» αποσκοπεί στη βελτίωση των δεξιοτήτων των ανέργων και των προσόντων των εργαζομένων σε τομείς που είναι άμεσα συνδεδεμένοι με δράσεις και έργα του Π.Ε.Π.¹⁴⁵ Το Μέτρο περιλαμβάνει ενέργειες για την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης σε μικρή κλίμακα για άνεργους/-ες και εργαζόμενους/-ες που θα είναι σε άμεση συνέργεια με άλλες δράσεις-έργα του Π.Ε.Π., ώστε να υπάρχει μεγάλη αποτελεσματικότητα στην υλοποίησή τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 36. ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΕΤΡΟΥ 6.2. «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ»

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΣΤΟΧΟΣ 2006
Πλήθος καταρτιζόμενων ανδρών	1.300
Πλήθος καταρτιζόμενων γυναικών	2.800

Πηγή: Συμπλήρωμα Προγραμματισμού ΠΕΠ «Κρήτης», Νοέμβριος 2007

3. Συμπεράσματα

Η θετική επίδραση των μηχανισμών επαγγελματικής κατάρτισης στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας (ειδικά των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού) επιβεβαιώνεται πανηγυρικά σε επίπεδο σχεδιασμού των πολιτικών απασχόλησης, καθώς συναφείς δράσεις έχουν ενσωματωθεί και υλοποιηθεί κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, με ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση των δεξιοτήτων των γυναικών και των ευπαθών ομάδων για την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης και την κοινωνική τους ενσωμάτωση. Εξασφαλίσθηκε, μάλιστα, ο απαραίτητος συντονισμός όλων των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης στα Ε.Π. που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, με τη σύσταση και λειτουργία στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας της *Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του Ε.Κ.Τ.*¹⁴⁶ Παράλληλα, δημιουργήθηκε το *Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Ελέγχου, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων*, που αποτελεί ένα εργαλείο βάσης, με το οποίο οι ενέργειες κατάρτισης ομογενοποιούνται ως προς τα ποιοτικά χαρακτηριστικά τους και ακολουθούν τους στόχους και τις δεσμεύσεις του Γ΄ Κ.Π.Σ.

Τα πλέον βασικά σημεία του *Ενιαίου Συστήματος Διαχείρισης, Ελέγχου, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης για την επαγγελματική κατάρτιση* είναι:

- Ενιαίο εκπαιδευτικό όρο ως προς τις ώρες πρακτικής άσκησης, με ποσοστό 30% κατ' ελάχιστον του συνολικού προγράμματος που θα πραγματοποιείται μέσα σε επιχειρήσεις.
- Προδιαγραφές προγραμμάτων κατάρτισης ως προς το σχεδιασμό, τις εκπαιδευτικές μεθόδους και τεχνικές (εισαγωγή νέων μεθόδων διδασκαλίας προσαρμοσμένων στις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων) και την πρακτική άσκηση.
- Ενιαία κριτήρια επιλογής καταρτιζομένων, εφαρμόζοντας την τεχνική της εξατομικευμένης προσέγγισης.
- Υποχρέωση των Κ.Ε.Κ. να επιλέγουν τους/τις καταρτιζόμενους/-ες από τα Κέντρα Πρόωθησης της Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ., με εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών του Ε.Σ.Δ.Α.

145 Βλ. Αναθεωρημένο Κείμενο Π.Ε.Π. «Κρήτης», Νοέμβριος 2006, σ. 32.

146 Η Υπηρεσία αυτή έχει αρμοδιότητα -μεταξύ άλλων- να παρακολουθεί και να γνωμοδοτεί για όλες τις ενέργειες κατάρτισης, ώστε αφενός να εξασφαλίζεται η όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των Πόρων και αφετέρου να αποφεύγονται οι επικαλύψεις.

- Ενιαία κριτήρια ποιοτικής αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης (απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων των εκπαιδευόμενων σε σχέση με τους στόχους του προγράμματος, ανάδειξη καλών πρακτικών, σύνδεση με την συνεχιζόμενη αξιολόγηση του Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ., τοποθέτηση των καταρτιζόμενων στην αγορά εργασίας).
- Υποχρέωση των Κ.Ε.Κ. να επιλέγουν τους/τις εκπαιδευτές/-τριες από το Μητρώο Εκπαιδευτών/-τριών του Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ.
- Υποχρέωση των φορέων να επιλέγουν τους/τις αξιολογητές/-τριες των προτάσεων από το Ενιαίο Μητρώο του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Όμως, παρά τα μέτρα που εξαγγέθηκαν και υλοποιούνται, τόσο σε επίπεδο *«ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης»* (προγράμματα κατάρτισης, επανακατάρτισης, απόκτησης εργασιακής εμπειρίας - STAGE, επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης - Ν.Θ.Ε., επιδότηση επιχειρηματικής δραστηριότητας - Ν.Ε.Ε.) με ευνοϊκότερους κάποιες φορές όρους για άτομα ευπαθών ομάδων, όσο και σε επίπεδο *«παθητικών πολιτικών απασχόλησης»* (ενίσχυση της επιδοματικής πολιτικής προς ασθενέστερες ομάδες πληθυσμού και επέκταση του συστήματος των δομών φροντίδας), ο κεντρικός στόχος πολιτικής (αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού) δε φαίνεται να επιτυγχάνεται. Την υστέρηση αυτή καταδεικνύει το γεγονός ότι τα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας εξακολουθούν να εντοπίζονται περισσότερο στην περίπτωση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες.

ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013

Η Ελληνική Κυβέρνηση επεξεργάσθηκε και εκπόνησε στο πλαίσιο της νέας στρατηγικής προσέγγισης για την Πολιτική Συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης το **Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.)**, που αποτελεί το έγγραφο αναφοράς για τον προγραμματισμό των δράσεων παρέμβασης των Κοινοτικών Διαρθρωτικών Ταμείων σε εθνικό επίπεδο την περίοδο 2007-2013. Το Ε.Σ.Π.Α. εξασφαλίζει ότι η συνδρομή από τα Ταμεία συμβαδίζει με τις κοινοτικές στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές για τη συνοχή και προσδιορίζει το σύνδεσμο μεταξύ των κοινοτικών προτεραιοτήτων αφενός και του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων αφετέρου.

Για τη διαμόρφωση των διαδοχικών σχεδίων του Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013 αξιοποιήθηκαν εισροές από ένα σημαντικό αριθμό προτάσεων που υποβλήθηκαν στο αρμόδιο Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, κατευθύνσεων-πολιτικών επιλογών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, ποσοτικών δεδομένων και μελετών, που τυποποιούνται σε τρία επίπεδα: επίπεδο του κοινωνικού διαλόγου και της διαβούλευσης, επίπεδο των εισροών και της συνεργασίας με τις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και επίπεδο των τεχνικών αναλύσεων και μελετών. Στο πλαίσιο αυτό, η διάρθρωση του Ε.Σ.Π.Α. σε επιμέρους ενότητες ακολουθεί τις σχετικές προδιαγραφές του Γενικού Κανονισμού 1083/2006, αναλυτικότερες κατευθύνσεις των Γενικών Διευθύνσεων Περιφερειακής Πολιτικής και Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, καθώς και κείμενα τεχνικών κατευθύνσεων (Fiches) που εκδόθηκαν από τις υπηρεσίες της Επιτροπής για ειδικά θέματα.

Οι αποφάσεις του **Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Δεκεμβρίου του 2005**, με τις οποίες διασφαλίσθηκαν έως το 2013 οι πόροι της Ευρωπαϊκής Πολιτικής Συνοχής για την Ελλάδα, οι νέοι **Κανονισμοί των Κοινοτικών Διαρθρωτικών Ταμείων**, καθώς και οι **Στρατηγικές Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Συνοχή** αποτέλεσαν το πλαίσιο στο οποίο βασίστηκαν, μεταξύ των άλλων, οι ελληνικές αρχές προκειμένου να προσεγγίσουν τις βασικές παραμέτρους του αναπτυξιακού προγραμματισμού (ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης και προοπτικές, διαμόρφωση εναλλακτικών επιλογών, αναπτυξιακή στρατηγική, εξειδίκευση σε βασικές θεματικές και χωρικές προτεραιότητες, χρηματοδότηση, νέο πλαίσιο διαχείρισης και εφαρμογής, «αρχιτεκτονική» των Ε.Π.) και να καταρτίσουν το Ε.Σ.Π.Α.. Επιπλέον, τα έγγραφα για την αναθεωρημένη **Στρατηγική της Λισσαβόνας** και το **Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων** για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008 λήφθηκαν υπόψη κατά τη διαμόρφωση των βασικών στρατηγικών επιλογών-προτεραιοτήτων, καθώς συνιστούν κεντρικές μακροπρόθεσμες επιλογές για την Ένωση, στις οποίες θα συμβάλει και η αναπτυξιακή πολιτική του Ελληνικού Ε.Σ.Π.Α.

Το νέο Ε.Σ.Π.Α. χαρακτηρίζεται κατ' αρχάς από το μικρότερο, σε σχέση με την προηγούμενη προγραμματική περίοδο (Γ' Κ.Π.Σ. 2000-2006), πλήθος Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Σύμφωνα με τους εθνικούς στρατηγικούς στόχους και τους αντίστοιχους τομείς πολιτικής, η αρχιτεκτονική της Δ' Προγραμματικής Περιόδου 2007-2013¹⁴⁷ περιλαμβάνει οκτώ (8) Τομεακά και πέντε (5) Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα.

α) Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα

- Ε.Π. «Περιβάλλον - Αειφόρος Ανάπτυξη» (έχει ως κύρια αναπτυξιακή επιδίωξη την προστασία, αναβάθμιση και αειφορική διαχείριση του περιβάλλοντος, ώστε να αποτελέσει το υπόβαθρο για την προστασία της δημόσιας υγείας, την άνοδο της ποιότητας ζωής των πολιτών, καθώς και τον παράγοντα βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας της Οικονομίας).

¹⁴⁷ Η συγκεκριμένη αρχιτεκτονική ενσωματώνει την πρόβλεψη του Γενικού Κανονισμού 1083/2006 για κοινά προγράμματα στόχων «σύγκλισης» και «περιφερειακής ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης», μετά από την καταρχήν συμφωνία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

- Ε.Π. «Ενίσχυση της Προσπελασιμότητας» (έχει ως κύρια αναπτυξιακή επιδίωξη την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό των φυσικών υποδομών και των συναφών υπηρεσιών του συστήματος μεταφορών της χώρας).
- Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα» (έχει ως κύρια αναπτυξιακή επιδίωξη τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρέφειας των επιχειρήσεων και του παραγωγικού συστήματος της χώρας, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη διάσταση της καινοτομίας).
- Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκλιση» (επικεντρώνεται στο στρατηγικό στόχο «Ψηφιακό Άλμα στην παραγωγικότητα, Ψηφιακό Άλμα στην ποιότητα ζωής»).
- Ε.Π. «Βελτίωση Διοικητικής Ικανότητας Δημόσιας Διοίκησης» (στοχεύει στη δημιουργία μιας πολιτο-κεντρικής, αποτελεσματικής, ανοιχτής και ευέλικτης διακυβέρνησης για τη μετάβαση από τη διαχείριση αρμοδιοτήτων και διαδικασιών στη διοίκηση πολιτικών, αποτελεσμάτων και υπηρεσιών).
- Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» (επιδιώκει τη δημιουργία συνθηκών πλήρους απασχόλησης, τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και της παραγωγικότητας, καθώς και την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του διεθνούς ανταγωνισμού και των τεχνολογικών και παραγωγικών εξελίξεων, ενώ στοχεύει, επίσης, στην ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, των νέων, των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και των ευάλωτων ομάδων, στην προώθηση της ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας, καθώς και στη μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής).
- Ε.Π. «Εκπαίδευση και δια Βίου Μάθηση» (επικεντρώνεται σε τρεις στρατηγικούς στόχους: επένδυση στο μέλλον - βελτίωση του επιπέδου των βασικών δεξιοτήτων όλων, μεταρρυθμίσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα, ώστε η δια βίου μάθηση να καταστεί πραγματικότητα για όλους/-ες, και αύξηση της ποιότητας και της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης).
- Ε.Π. «Τεχνική Υποστήριξη Εφαρμογής» (αποσκοπεί στην κάλυψη της χρηματοδότησης δραστηριοτήτων προπαρασκευής, διαχείρισης, παρακολούθησης, αξιολόγησης, πληροφόρησης-δημοσιότητας και ελέγχου των ΕΠ, καθώς και δραστηριοτήτων ενίσχυσης της διοικητικής ικανότητας για την υλοποίηση των δράσεων των Κοινοτικών Διαρθρωτικών Ταμείων).

β) Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π.)

- Π.Ε.Π. Μακεδονίας - Θράκης
- Π.Ε.Π. Θεσσαλίας - Ηπείρου - Στερεάς Ελλάδας
- Π.Ε.Π. Δυτικής Ελλάδας - Πελοποννήσου - Ιονίων Νήσων
- Π.Ε.Π. Αττικής
- Π.Ε.Π. Κρήτης και Νήσων του Αιγαίου.

Σε αντίθεση με τα τρία προηγούμενα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης, όλες οι Περιφέρειες των ανωτέρω Προγραμμάτων δεν ανήκουν στον ίδιο Στόχο. Έτσι, οι ακόλουθες οκτώ Περιφέρειες ανήκουν στον **Αμιγή Στόχο Σύγκλισης**:

1. Ανατολική Μακεδονία - Θράκη
2. Θεσσαλία
3. Ήπειρος
4. Ιόνια Νησιά
5. Δυτική Ελλάδα
6. Πελοπόννησος
7. Βόρειο Αιγαίο
8. Κρήτη.

Οι υπόλοιπες πέντε Περιφέρειες εμπίπτουν στο άρθρο 8 του Κανονισμού 1083/2006, όπου επιβάλλονται υποχρεωτικές πιστώσεις και διακριτή παρακολούθηση των πιστώσεων αυτών των Ε.Π. (πόροι που προέρχονται από το Ε.Τ.Π.Α. και το Ε.Κ.Τ.). Οι Περιφέρειες αυτές χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: στις *Περιφέρειες στατιστικής σύγκλισης* (Phase out) -Κεντρική Μακεδονία, Δυτική Μακεδονία, Αττική- και στις *Περιφέρειες σταδιακής εισόδου* (Phase in) -Στερεά Ελλάδα, Νότιο Αιγαίο.

Το σύνολο του αναπτυξιακού σχεδιασμού στις Περιφέρειες αυτές (εκτός του Ταμείου Συνοχής) θα υλοποιηθεί μέσω των αντίστοιχων Περιφερειακών Ε.Π. (συγχρηματοδοτούνται αποκλειστικά από το Ε.Τ.Π.Α.) και των τριών (3) Τομεακών Ε.Π. που συγχρηματοδοτούνται από το Ε.Κ.Τ.

Η τήρηση των πιστώσεων για τις Περιφέρειες μεταβατικής στήριξης διασφαλίζεται πλήρως σε προγραμματικό επίπεδο με την ύπαρξη διακριτών αξόνων προτεραιότητας για κάθε τύπο Περιφερειών, ως εξής:

- Τα περιφερειακά Ε.Π. έχουν διακριτούς Άξονες Προτεραιότητας για κάθε Περιφέρεια.
- Τα τρία (3) τομεακά Ε.Π. που συγχρηματοδοτούνται από το Ε.Κ.Τ. και καλύπτουν και τους τρεις τύπους Περιφερειών (αμιγής στόχος 1, στατιστική σύγκλιση, σταδιακή είσοδος) έχουν διακριτούς θεματικούς Άξονες Προτεραιότητας που επαναλαμβάνονται για κάθε έναν από τους τρεις τύπους Περιφερειών.

1. Η προώθηση των πολιτικών ισότητας στο Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013

Μία από τις βασικές προτεραιότητες του Ε.Σ.Π.Α. αποτελεί η ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών και η προώθηση της ισότιμης πρόσβασης και εξέλιξής τους στην αγορά εργασίας, για την επίτευξη της οποίας προβλέπονται παρεμβάσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα, στην προώθηση φιλικού προς την οικογένεια περιβάλλοντος εργασίας για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την ιδιωτική ζωή, με την ενθάρρυνση της συμμετοχής τους σε επιχειρηματικές πρωτοβουλίες της κοινωνικής οικονομίας κ.λπ.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο της θεματικής προτεραιότητας «*Επένδυση στον παραγωγικό τομέα της Οικονομίας*» δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, με την προώθηση δράσεων για την απλοποίηση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, την παροχή εξειδικευμένης συμβουλευτικής στήριξης σε γυναίκες επενδύτριες, τη διασφάλιση της πρόσβασης στη χρηματοδότηση και την ανάπτυξη επιχειρηματικών δικτύων, την ενθάρρυνση πρωτοβουλιών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για την ισότητα των φύλων. Θα ενισχυθούν, επίσης, πρωτοβουλίες γυναικών σε τοπικό επίπεδο και ειδικά στους κλάδους του τουρισμού και της παραγωγής πολιτιστικών αγαθών και υπηρεσιών, καθώς και η προώθηση ίσων ευκαιριών για την περαιτέρω αξιοποίηση του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού.

Επίσης, στη θεματική προτεραιότητα «*Κοινωνία της Γνώσης και Καινοτομία*» και συγκεκριμένα στο πλαίσιο του Γενικού Στόχου 4 «*Βελτίωση της ποιότητας και της έντασης των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο για την αναβάθμιση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος*», δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενσωμάτωση δράσεων υπέρ της ισότητας των φύλων και της εξάλειψης των στερεοτύπων στα συστήματα εκπαίδευσης και στη στρατηγική δια βίου μάθησης.¹⁴⁸ Στο πλαίσιο αυτό, προβλέπεται η προώθηση των μεταρρυθμίσεων στο εκπαιδευτικό σύστημα και η βελτίωση της πρόσβασης και του επιπέδου των βασικών δεξιοτήτων όλων (π.χ. αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών, επιτάχυνση του ρυθμού ένταξης των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση, βελτίωση των συνθηκών και του επιπέδου εκπαίδευσης των ατόμων με αναπηρία κ.λπ.), η ενίσχυση της δια βίου μάθησης, η αντιμετώπιση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου και η βελτίωση της ποιότητας και της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ο Γενικός στόχος 8 «*Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση*» εντάσσεται στη θεματική προτεραιότητα «*Απασχόληση και Κοινωνική Συνοχή*» και αποσκοπεί στη δημιουργία περισσότερων και ποιοτικότερων θέσεων απασχόλησης προσβάσιμων σε όλους, μέσω της ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών και της προώθησης της ισότιμης πρόσβασης και εξέλιξής τους στην αγορά εργασίας. Για την επίτευξη των ανωτέρω στόχων περιλαμβάνει δράσεις:

- Εντατικοποίησης των επενδύσεων που αποσκοπούν στην απρόσκοπτη διαθεσιμότητα των γυναικών για απασχόληση και στη συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.
- Λήψης μέτρων για την περαιτέρω μείωση της απόκλισης του επιπέδου αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- Περαιτέρω ενίσχυσης και στήριξης των μονογονεϊκών οικογενειών.

Ο Γενικός Στόχος 9 «*Προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης*» επίσης εντάσσεται στη θεματική προτεραιότητα «*Απασχόληση και Κοινωνική Συνοχή*», αφορά στη διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης όλων στην αγορά εργασίας και την πρόληψη των φαινομένων περιθωριοποίησης και αποκλεισμού, προβλέποντας την οριζόντια εφαρμογή της διάστασης της κοινωνικής ενσωμάτωσης και της ισότητας ευκαιριών (Social Inclusion Mainstreaming) σε όλες τις πτυχές της αναπτυξιακής πολιτικής, με την ενεργό συμμετοχή δημόσιων φορέων, κοινωνικών εταίρων και Μ.Κ.Ο. Από την εφαρμογή των ανωτέρω μέτρων επιδιώκεται η ενίσχυση της απασχόλησης, ιδιαίτερα για τις γυναίκες, τους/τις νέους/-ες,

¹⁴⁸ Βλ. Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς, 2007-2013, Αθήνα Ιανουάριος 2007, σ. 45.

τους/τις μακροχρόνια ανέργους/-ες και τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού.¹⁴⁹

Ο Γενικός Στόχος 11 «*Ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων, με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη - απασχόληση - κοινωνική συνοχή)*», που επίσης εντάσσεται στη θεματική προτεραιότητα «*Απασχόληση και Κοινωνική Συνοχή*», περιλαμβάνει την προώθηση εξειδικευμένων-στοχευμένων μέτρων υποστήριξης των γυναικών («θετικές δράσεις») και αποτελεσματικότερης προσαρμογής της διάστασης του φύλου στις τομεακές και περιφερειακές πολιτικές όλων των προτεραιοτήτων του Ε.Σ.Π.Α. (gender mainstreaming).

Ο Γενικός Στόχος 12 «*Βελτίωση της ποιότητας των δημόσιων πολιτικών και η αποτελεσματική εφαρμογή τους για την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής των πολιτών και τη διευκόλυνση της επιχειρηματικής δράσης*» προβλέπει την ένταξη της εθνικής πολιτικής ισότητας σε όλο το πεδίο της δημόσιας δράσης (κεντρικό περιφερειακό και τοπικό επίπεδο), στην ενίσχυση της αποτελεσματικής εφαρμογής των πολιτικών ισότητας με στοχευμένες παρεμβάσεις αντιμετώπισης των ανισοτήτων στη δημόσια ζωή και του αποκλεισμού ευαίσθητων κοινωνικά ομάδων από αυτή. Επίσης, θα προωθηθεί ο εκσυγχρονισμός των δομών και των μηχανισμών παραγωγής και εφαρμογής πολιτικής και μέτρων ισότητας, η συστηματική και ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων και η συνεχής διαβούλευση με τις γυναικείες οργανώσεις και ευρύτερα με την κοινωνία των πολιτών.¹⁵⁰

Τέλος, στους ειδικούς στόχους των πολιτικών ισότητας του Ε.Σ.Π.Α. επιδιώκεται η αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, προβλέπεται η αναβάθμιση του ρόλου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για την πρόληψη της βίας και την υποστήριξη των γυναικών θυμάτων βίας και διακίνησης, η ανάπτυξη δικτύων, κέντρων υποδοχής και πληροφόρησης μεταναστριών, προσφύγων και ειδικών ευπαθών ομάδων γυναικών, σε τοπικό και κεντρικό επίπεδο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 37. ΣΥΝΑΦΕΙΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ Ε.Σ.Π.Α. ΠΟΥ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΜΕΤΡΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ 2007-2013

ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ Ε.Σ.Π.Α.	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ						
	Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη	Ενίσχυση Προσπελασιμότητας	Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα	Ψηφιακή Σύγκλιση	Βελτίωση Διοικητικής Ικανότητας Δημόσιας Διοίκησης	Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση
Βελτίωση της ποιότητας και της έντασης των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο για την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος							▲
Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση						▲	■
Προώθηση της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης		■				▲	
Ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων			■		▲	▲	
Βελτίωση της ποιότητας των δημόσιων πολιτικών / Διευκόλυνση της επιχειρηματικής δράσης				▲	▲		

▲: Άμεση συμβολή/ ■: Έμμεση συμβολή

149 Βλ. Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013, *ό.π.*, σσ. 50-51.

150 Βλ. Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013, *ό.π.*, σ. 58.

2. Οι ειδικές δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης υπέρ των γυναικών στα Επιχειρησιακά Προγράμματα

2.1 Το Ε.Π. «Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη»

Οι βασικές προτεραιότητες του Τομέα Περιβάλλοντος και Αειφόρου Ανάπτυξης για την Προγραμματική Περίοδο 2007-2013 αποκρυσταλλώνονται σε ενέργειες που στοχεύουν «στην προστασία, αναβάθμιση και αειφορική διαχείριση του περιβάλλοντος ώστε να αποτελέσει το υπόβαθρο για την προστασία της δημόσιας υγείας, την άνοδο της ποιότητας ζωής των πολιτών καθώς και παράγοντα βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας της Οικονομίας».¹⁵¹ Για την υλοποίηση των προτεραιοτήτων του Ε.Π. «Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη» προβλέπονται δράσεις που στοχεύουν στην αειφόρο ανάπτυξη και την ορθολογική διαχείριση και προστασία της φυσικής και πολιτιστικής κληρονομιάς.

Οι προτεραιότητες του Ε.Π. εξειδικεύονται σε δυο Γενικούς Στόχους¹⁵² και εννέα βασικούς Άξονες Προτεραιότητας με επιπρόσθετους δυο Άξονες τεχνικής βοήθειας (ένα για κάθε Γενικό Στόχο), οι οποίοι εξασφαλίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή του (Πίνακας 38).

ΠΙΝΑΚΑΣ 38. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΑΕΙΦΟΡΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗ» ΑΝΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΚΑΙ ΑΞΟΝΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ	ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ
ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΟΧΗΣ (ΟΜΑΔΑ Α')	Προστασία ατμοσφαιρικού περιβάλλοντος & Αστικές μεταφορές - Αντιμετώπιση κλιματικής αλλαγής - Ανανεώσιμες πηγές ενέργειας
	Προστασία και διαχείριση υδατικών πόρων
	Πρόληψη & Αντιμετώπιση περιβαλλοντικού κινδύνου
	Προστασία εδαφικών συστημάτων - Διαχείριση στερεών αποβλήτων
	Τεχνική βοήθεια
ΕΤΠΑ (ΟΜΑΔΑ Β')	Προστασία ατμοσφαιρικού περιβάλλοντος - Αντιμετώπιση κλιματικής αλλαγής
	Προστασία & Διαχείριση υδατικών πόρων
	Πρόληψη & Αντιμετώπιση περιβαλλοντικού κινδύνου
	Προστασία φυσικού περιβάλλοντος & Βιοποικιλότητας
	Θεσμοί & μηχανισμοί
Τεχνική βοήθεια	

¹⁵¹ Βλ. Ε.Π. «Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη», σ. 52.

¹⁵² Το Ε.Π. «Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη» διακρίνεται στο Γενικό Στόχο 1 «Αειφορική Διαχείριση των περιβαλλοντικών μέσων, του φυσικού αποθέματος και των Αστικών Κέντρων (Εδαφος, Υδατικό Περιβάλλον, Ατμόσφαιρα, Φύση)» και στο Γενικό Στόχο 2 «Βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Δημόσιας Διοίκησης στο σχεδιασμό και την εφαρμογή περιβαλλοντικής πολιτικής και η βελτίωση της απόκρισης της Κοινωνίας και των Πολιτών σε θέματα Περιβαλλοντικής Προστασίας», βλ. Ε.Π. «Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη», ό.π., σ. 118.

Το Ε.Π. «*Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη*» προωθεί την ισότητα των φύλων με συγκεκριμένες δράσεις, εξασφαλίζοντας παράλληλα την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο σύνολο των παρεμβάσεών του (για την προώθηση της ισότητας των φύλων προβλέπεται η δέσμευση συγκεκριμένου ποσοστού από τον προϋπολογισμό του προγράμματος).¹⁵³ Τα μέτρα που προβλέπονται για την προαγωγή της ισότητας των δύο φύλων και την αποτροπή διακρίσεων στα διάφορα στάδια υλοποίησης του Ε.Π. περιλαμβάνουν:

- Την ισόρροπη, κατά το δυνατόν, συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην επιτροπή παρακολούθησης του Ε.Π. και την εκπροσώπηση σε αυτή κρατικών αρχών που είναι αρμόδιες για θέματα ισότητας, καθώς και κοινωνικών οργανώσεων ειδικών πληθυσμιακών ομάδων (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία, Δίκτυο ROM κ.λπ.).
- Τη λήψη κατάλληλων μέτρων για τη δημοσιοποίηση του προγράμματος και των ειδικότερων δράσεων που περιλαμβάνονται σε αυτό, ώστε να διασφαλίζεται η, κατά το δυνατόν, ευρύτερη δυνατότητα πρόσβασης στην κοινοτική συγχρηματοδότηση. Στα μέτρα αυτά συμπεριλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η αποστολή των προκηρύξεων σε όλα τα μέλη της επιτροπής παρακολούθησης του Ε.Π. αλλά και σε όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς, οι οποίοι μπορούν να εξασφαλίσουν ευρεία διάδοση τόσο των ευκαιριών χρηματοδότησης όσο και των ειδικών όρων και προϋποθέσεων για τη λήψη της.
- Την παρακολούθηση και τη σχετική ενημέρωση της επιτροπής παρακολούθησης του Ε.Π. και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μέσω της ετήσιας έκθεσης, όσον αφορά στα μέτρα που έχουν ληφθεί σε σχέση με την παροχή ίσων ευκαιριών στο πλαίσιο του Ε.Π., την αποτελεσματικότητά τους και τις διορθωτικές παρεμβάσεις που απαιτούνται, ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της μη διάκρισης.

Ειδικότερα, ο Άξονας Προτεραιότητας 10 «*Θεσμοί και μέσα άσκησης αποτελεσματικής περιβαλλοντικής πολιτικής*» αποσκοπεί στη βελτίωση της διοικητικής αποτελεσματικότητας του ΥΠΕΧΩΔΕ και στην άσκηση περιβαλλοντικής πολιτικής, και προβλέπει ενέργειες περιβαλλοντικής ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης γενικού πληθυσμού και ειδικών ομάδων-στόχων (π.χ. μαθητών/-τριών, γυναικών, ατόμων με αναπηρίες) με την αξιοποίηση των κοινωνικών εταίρων, των Μ.Κ.Ο., των θεματικών & περιβαλλοντικών μουσείων και άλλων σχετικών υποδομών με απαραίτητη μέριμνα για ενσωμάτωση προσβάσιμων τρόπων επικοινωνίας για τα άτομα με αναπηρίες.¹⁵⁴

Τέλος, σύμφωνα με τις διατάξεις εφαρμογής του Ε.Π., η εθνική αρχή συντονισμού αναπτυξιακών προγραμμάτων 2007-2013 έχει κύρια ευθύνη στην εποπτεία και ενημέρωση για τη συμβατότητα των παρεμβάσεων που προωθούνται μέσω του Ε.Π. με το εθνικό και κοινοτικό δίκαιο, ιδίως σε ό,τι αφορά την προστασία του περιβάλλοντος, την εξάλειψη των ανισοτήτων, την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και της αρχής της μη διάκρισης εξαιτίας του φύλου, της φυλής ή της εθνικής καταγωγής, της θρησκείας ή των πεποιθήσεων, της ύπαρξης αναπηρίας, της ηλικίας ή του γενετήσιου προσανατολισμού κ.λπ.¹⁵⁵

2.2 Το Ε.Π. «Ενίσχυση της Προσπελασιμότητας»

Το Ε.Π. «*Ενίσχυση της Προσπελασιμότητας*» θέτει ως κύρια προτεραιότητα για την Προγραμματική Περίοδο 2007-2013 την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό των φυσικών υποδομών και των συναφών υπηρεσιών του συστήματος μεταφορών της χώρας.¹⁵⁶ Για την υλοποίηση της ανωτέρω προτεραιότητας στο Ε.Π. προβλέπονται δράσεις που στοχεύουν στον εκσυγχρονισμό των φυσικών υποδομών και των συναφών υπηρεσιών του συστήματος μεταφορών, με στόχο την ουσιαστική βελτίωση του επιπέδου προσπελασιμότητας των περιοχών της χώρας και των διεθνών και διευρωπαϊκών διασυνδέσεών της.

153 Βλ. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «*Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη*», Αθήνα, Σεπτέμβριος 2007, σσ. 54-55.

154 Βλ. Ε.Π. «*Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη*», *ό.π.*, σ. 150.

155 Βλ. Ε.Π. «*Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη*», *ό.π.*, σ. 174.

156 Ο πρώτος αφορά την «*Ανάπτυξη των μεταφορικών υποδομών μέσω περιβαλλοντικά βιώσιμων παρεμβάσεων*» και ο δεύτερος την «*Υλοποίηση ειδικών παρεμβάσεων στις μεταφορικές υποδομές με στόχο τη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων της λειτουργίας τους στο περιβάλλον*». Βλ. Σύνοψη του Ε.Π. «*Ενίσχυση της Προσπελασιμότητας*», σ. 2.

Οι προτεραιότητες του Ε.Π. εξειδικεύονται σε δυο Στρατηγικούς Στόχους,¹⁵⁷ οι οποίοι εξυπηρετούνται με έξι Γενικούς Στόχους, ενώ ο συνολικός αριθμός των Αξόνων Προτεραιότητας προκύπτει με τη διαμόρφωση δύο Ομάδων Αξόνων Προτεραιότητας, μία για κάθε ένα από τα δύο Ταμεία χρηματοδότησης (Ε.Τ.Π.Α. και Ταμείο Συνοχής) του Ε.Π. (Πίνακας 39).

ΠΙΝΑΚΑΣ 39. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΠΕΛΑΣΙΜΟΤΗΤΑΣ» ΑΝΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΚΑΙ ΑΞΟΝΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ	ΥΠΟ-ΟΜΑΔΑ ΑΞΟΝΩΝ	ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ
ΕΤΠΑ (ΟΜΑΔΑ Α')	Χερσαίες Υπεραστικές Μεταφορές	Οδικές μεταφορές - διευρωπαϊκό και διαπεριφερειακό οδικό δίκτυο περιφερειών αμιγούς στόχου σύγκλισης
		Σιδηροδρομικό δίκτυο ΠΑΘΕ/Π και πολυτροπικές μεταφορές περιφερειών αμιγούς στόχου σύγκλισης
	Θαλάσσιες και Αεροπορικές Μεταφορές	Θαλάσσιες μεταφορές - λιμάνια περιφερειών αμιγούς στόχου σύγκλισης
		Αεροπορικές μεταφορές - αεροδρόμια περιφερειών αμιγούς στόχου σύγκλισης
Ασφάλεια Μεταφορών και Τεχνική Υποστήριξη	Οδική ασφάλεια και ασφάλεια δικτύων μεταφορών περιφερειών αμιγούς στόχου σύγκλισης	
ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΟΧΗΣ (ΟΜΑΔΑ Β')	Χερσαίες Υπεραστικές Μεταφορές	Οδικές μεταφορές - διευρωπαϊκό οδικό δίκτυο
		Σιδηροδρομικό δίκτυο ΠΑΘΕ/Π και πολυτροπικές μεταφορές
	Θαλασσιές και Αεροπορικές Μεταφορές	Θαλάσσιες μεταφορές - λιμάνια διευρωπαϊκού δικτύου
		Αεροπορικές μεταφορές - αεροδρόμια διευρωπαϊκού δικτύου
Αστικές Μεταφορές	Καθαρές αστικές συγκοινωνίες - μέσα μαζικής μεταφοράς	
Διαχείριση Δικτύων Μεταφορών	Κυκλοφοριακή και περιβαλλοντική διαχείριση δικτύων μεταφορών	

Η στρατηγική, οι στόχοι και οι προτεραιότητες του Ε.Π. προωθούν τις αρχές της μη διάκρισης, της ισότητας των φύλων και της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου. Ειδικότερα, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου εξασφαλίζεται:

- Στο επίπεδο του Προγραμματισμού, όπου οι κοινωνικο-οικονομικές αναλύσεις, η διαμόρφωση των στόχων και ο σχεδιασμός της υλοποίησής τους περιλαμβάνει τις αρχές της μη διάκρισης και της ισότητας των φύλων.
- Στο επίπεδο της Εφαρμογής, όπου οι δράσεις που χρηματοδοτούνται υπό το πρίσμα των επιλεγμένων προτεραιοτήτων και η αξιολόγηση και η έγκριση των έργων του Προγράμματος, περιλαμβάνει τις αρχές της μη διάκρισης και της ισότητας των φύλων στο επίπεδο των διοικητικών διαδικασιών των αρμόδιων φορέων υλοποίησης.

¹⁵⁷ Το Ε.Π. «Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη» διακρίνεται στο Γενικό Στόχο 1 «Αειφορική διαχείριση των περιβαλλοντικών μέσων, του φυσικού αποθέματος και των αστικών κέντρων (Εδαφος, Υδατικό Περιβάλλον, Ατμόσφαιρα, Φύση)» και στο Γενικό Στόχο 2 «Βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Δημόσιας Διοίκησης στο σχεδιασμό και την εφαρμογή περιβαλλοντικής πολιτικής και η βελτίωση της απόκρισης της κοινωνίας και των πολιτών σε θέματα περιβαλλοντικής προστασίας». Βλ. Ε.Π. «Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη», ό.π., σ. 118.

• Στο επίπεδο της Παρακολούθησης και Αξιολόγησης, όπου τα ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα αξιολόγησης των δράσεων σε διάφορα επίπεδα παράγονται από διαδικασίες που λαμβάνουν υπόψη τους τις αρχές της μη διάκρισης και της ισότητας των φύλων.¹⁵⁸

2.3 Το Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα»

Το Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα» έχει ως κεντρικό αναπτυξιακό στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρεφούς επιχειρηματικότητας της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο της γενικότερης εθνικής αναπτυξιακής στρατηγικής για την Προγραμματική Περίοδο 2007-2013. Ο αναπτυξιακός στόχος του Ε.Π. εξειδικεύεται σε τρεις στρατηγικούς στόχους, οι οποίοι στοχεύουν στην επιτάχυνση της μετάβασης στην οικονομία της γνώσης, στην ανάπτυξη υγιούς, αιεφόρου και εξωστρεφούς επιχειρηματικότητας, στη διασφάλιση των φυσικών, θεσμικών και οργανωτικών προϋποθέσεων που την εξυπηρετούν και στην ενίσχυση της ελκυστικότητας της Ελλάδας ως τόπου ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, με σεβασμό στο περιβάλλον και στην αειφορία.¹⁵⁹

Για την υλοποίηση των στρατηγικών στόχων του Ε.Π. προβλέπονται παρεμβάσεις για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρέφειας των επιχειρήσεων και του παραγωγικού συστήματος της χώρας, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη διάσταση της καινοτομίας. Οι παρεμβάσεις αυτές αποσκοπούν στην προώθηση του συστήματος Έρευνας, Ανάπτυξης και Καινοτομίας (Ε.Α.Κ.), στην ενίσχυση των δομών στήριξης της επιχειρηματικότητας, στη βελτίωση των μηχανισμών εποπτείας της αγοράς κ.λπ.

Οι προτεραιότητες του Ε.Π. εξειδικεύονται σε τρεις Στρατηγικούς Στόχους, οι οποίοι με τη σειρά τους εξειδικεύονται σε τέσσερις Γενικούς Στόχους, που ταυτίζονται με τους Άξονες Προτεραιότητας του Ε.Π. (Πίνακας 40).

ΠΙΝΑΚΑΣ 40. ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ» ΑΝΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΥΣ, ΓΕΝΙΚΟΥΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ

ΚΕΝΤΡΙΚΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ
Βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρέφειας των επιχειρήσεων και του παραγωγικού συστήματος της χώρας, με έμφαση στη διάσταση της καινοτομικότητας	Επιτάχυνση της μετάβασης στην οικονομία της γνώσης	Δημιουργία και αξιοποίηση της Καινοτομίας υποστηριζόμενης από έρευνα και τεχνολογική ανάπτυξη	Μείωση του ελλείμματος σε έρευνα, καινοτομία και τεχνολογία ως προς τον μέσο όρο της ΕΕ-15
			Ενίσχυση της συμμετοχής των επιχειρήσεων στην ΕΤΑ και της αποτελεσματικότερης διασύνδεσης του ερευνητικού συστήματος της χώρας με τους παραγωγικούς τομείς της οικονομίας
			Ενίσχυση της αριστείας και της δημιουργίας αριστείας που παράγουν καινοτομία, υψηλή οικονομική, περιβαλλοντική, κοινωνική προστιθέμενη αξία
			Προώθηση ολοκληρωμένων συστημάτων ανά-

158 Βλ. Ε.Π. «Ενίσχυση της Προσπελάσιμότητας», ό.π., σ. 127.

159 Βλ. Τι είναι το ΕΠΑΝ II σε περίληψη, Ειδική Γραμματεία για την ανταγωνιστικότητα, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα», σ. 1.

			<p>πτυξης καινοτομίας σε περιοχές (γεωγραφικές και εματικές) με ισχυρή επιχειρηματική βάση και παρουσία δραστήριων και εξωστρεφών ερευνητικών φορέων</p>
	<p>Ανάπτυξη υγιούς, αειφόρου και εξωστρεφούς επιχειρηματικότητας, διασφάλιση φυσικών, θεσμικών και οργανωτικών προϋποθέσεων</p>	<p>Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και της εξωστρέφειας</p>	<p>Μεγέθυνση και εμπλουτισμός του ανθρώπινου ερευνητικού δυναμικού και ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος και της γεωγραφικής και διατομεακής κινητικότητάς του</p> <p>Υποστήριξη και αύξηση των παραγωγικών επενδύσεων που συμβάλλουν στην ενίσχυση της ανταγωνιστικής παρουσίας των ελληνικών επιχειρήσεων στην εγχώρια και τις διεθνείς αγορές. Έμφαση στην ποιοτική αναβάθμιση, την τυποποίηση και την πιστοποίηση των ελληνικών προϊόντων και επιχειρήσεων</p> <p>Επικέντρωση της αναπτυξιακής προσπάθειας προς συσσωματώσεις, περιοχές και τύπους επιχειρήσεων, που εμφανίζουν τις θετικότερες προοπτικές ή έχουν τις ισχυρότερες ανάγκες - Αναπροσανατολισμός της μεταποιητικής δραστηριότητας και των «παραδοσιακών» της κλάδων προς κλάδους και προϊόντα ψηλότερης προστιθέμενης αξίας</p> <p>Διασύνδεση της χώρας με τα διεθνή ολοκληρωμένα συστήματα παραγωγής προϊόντων και υπηρεσιών και εγκατάσταση δεσμών συνεργασίας ελληνικών και διεθνών επιχειρήσεων, με έμφαση σε περιοχές συγκριτικού πλεονεκτήματος</p> <p>Αναβάθμιση / Μετεξέλιξη της επιχειρηματικότητας ανάγκης σε επι-</p>

			<p>χειρνηματικότητα υψηλών δυνατοτήτων -</p> <p>Αναβάθμιση της επιχειρηματικής βάσης σε τομείς που υστερούν ως προς την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας ή λειτουργούν υπό ανεπίκαιρες μορφές</p>
			<p>Ενίσχυση του ρόλου του εμπορίου και των συνοδευτικών υπηρεσιών στο παραγωγικό σύστημα, με έμφαση στην ενίσχυση επενδυτικών σχεδίων για την ενίσχυση της ανταγωνιστικής παρουσίας των ελληνικών επιχειρήσεων στην εγχώρια και στις διεθνείς αγορές</p>
			<p>Επέκταση των δικτύων βιομηχανίας εμπορίου υπηρεσιών</p>
			<p>Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας στον τομέα του Τουρισμού, με την προώθηση κατά προτεραιότητα σχεδίων που αποσκοπούν στην ποιοτική αναβάθμιση και διαφοροποίηση του τουριστικού προϊόντος, την επιμήκυνση της τουριστικής περιόδου σε όλη την ελληνική επικράτεια και την ανάπτυξη των ειδικών μορφών τουρισμού</p>
			<p>Επιχειρηματική αξιοποίηση του περιβάλλοντος ως εργαλείου προσέλκυσης εγχωρίων και ξένων επενδύσεων</p>
			<p>Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού, με στοχευμένες δράσεις που συνεργούν με τις άλλες δράσεις του Άξονα Προτεραιότητας</p>
		Βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος	<p>Αναβάθμιση και απλούστευση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, του κανονιστικού πλαισίου, των θεσμών και των δομών που υποστηρίζουν την επιχειρηματική δραστηριότητα -</p>

			Χωροταξική διευθέτηση της οικονομικής δραστηριότητας
			Ανάπτυξη και αξιοποίηση σύγχρονων εργαλείων χρηματοοικονομικής υποστήριξης, για την ανάληψη επιχειρηματικού κινδύνου
			Συγκρότηση ενός ενιαίου, δικτυακού και ορθολογικού συστήματος δομών στήριξης της επιχειρηματικότητας με στόχο την παροχή έγκυρων και αποτελεσματικών υπηρεσιών προς τον επιχειρηματία / επενδυτή στη λογική του one-stop-shop
			Ενίσχυση των υποδομών που στηρίζουν την ποιοτική επιχειρηματικότητα και δημιουργούν οικονομίες κλίμακας και σκοπού, ενισχύουν τη συνεργασία με δημόσιους ή άλλους φορείς παραγωγής γνώσης και διαμεσολαβούν για την μεταφορά και διάχυση της καινοτομίας
			Αναβάθμιση των μηχανισμών για την εποπτεία της αγοράς, την ενίσχυση του ανταγωνισμού, την αναβάθμιση της ποιότητας των ελληνικών προϊόντων και υπηρεσιών και την ενίσχυση και την προστασία των δικαιωμάτων του καταναλωτή
			Προβολή του τουριστικού προϊόντος της χώρας, συμπεριλαμβανομένων και των ειδικών μορφών τουρισμού, καθώς και των επώνυμων και ποιοτικών ελληνικών προϊόντων
			Ενίσχυση των υποδομών αξιοποίησης του πολιτιστικού αποθέματος και της φυσικής κληρονομιάς της χώρας
			Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού, με στοχευμένες

			δράσεις που συνεργούν με τις άλλες δράσεις του σχετικού Άξονα Προτεραιότητας
	Ενίσχυση της ελληνοκυβερνητικής της χώρας ως τόπου ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, με σεβασμό σε περιβάλλον και αειφορία	Ολοκλήρωση του ενεργειακού συστήματος της χώρας και ενίσχυση της αειφορίας	<p>Ασφάλεια του ενεργειακού εφοδιασμού, μειώνοντας την εξάρτηση της χώρας από το πετρέλαιο, με προώθηση των ενεργειακών δικτύων του φυσικού αερίου και του ηλεκτρισμού και περαιτέρω διεύρυνση των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας στο ενεργειακό ισοζύγιο, καθώς και εξοικονόμηση ενέργειας και βελτίωση της ενεργειακής αποδοτικότητας</p> <p>Ενδυνάμωση του γεωστρατηγικού ρόλου της χώρας στον ενεργειακό χάρτη της ευρύτερης περιοχής, μέσω της ένταξής της στα μεγάλα διεθνή δίκτυα μεταφοράς ηλεκτρισμού και φυσικού αερίου</p> <p>Αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών για εκσυγχρονισμό και βελτίωση της ασφάλειας των ενεργειακών δικτύων</p> <p>Ορθολογική διαχείριση των φυσικών πόρων</p>

Ειδικότερα, το Ε.Π. προσδιορίζει την προώθηση της ενσωμάτωσης των φύλων και της ισότητας των ευκαιριών ως θεμελιώδεις προϋποθέσεις για την επίτευξη τόσο των Γενικών όσο και των Ειδικών Στόχων του.

Αναφορικά με την **ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και την αρχή της μη διάκρισης**, το Ε.Π. διασφαλίζει την προώθηση της ισότητας των φύλων με συγκεκριμένες δράσεις και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο σύνολο των παρεμβάσεων του. Συγκεκριμένα οι Άξονες Προτεραιότητας του Ε.Π. περιλαμβάνουν δράσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων κυρίως μέσω της προώθησης της επιχειρηματικότητας των γυναικών (ίδρυση νέων επιχειρήσεων), της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών μέσω των δομών και εργαλείων στήριξης της επιχειρηματικότητας, της ενίσχυσης γυναικείων πρωτοβουλιών και δραστηριοτήτων στο πεδίο της Κοινωνικής Οικονομίας.

Τέλος, η **προώθηση των ίσων ευκαιριών** διασφαλίζεται από την προώθηση της επιχειρηματικότητας των ειδικών ομάδων (ίδρυση νέων επιχειρήσεων) και τη λήψη μέτρων για την εξασφάλιση της ελαχιστοποίησης των εμποδίων, την αύξηση της προσβασιμότητας σε δομές και υπηρεσίες σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και ειδικά σε δομές και υπηρεσίες του τουρισμού και του πολιτισμού.

2.4 Το Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκλιση»

Πυρήνα του Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκλιση» αποτελεί το «Ψηφιακό Άλμα στην παραγωγικότητα, Ψηφιακό Άλμα στην ποιότητα ζωής» που αποσκοπεί στην «Ψηφιακή Σύγκλιση της χώρας με την ευρωπαϊκή ένωση αξιοποιώντας τις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.)». Ο αναπτυξιακός στό-

χος του Ε.Π. καλύπτει τρεις στρατηγικούς στόχους του Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013 που προσδιορίζουν το περιεχόμενο της χωρικής ανάπτυξης:

- Ανάπτυξη ισόρροπου και πολυκεντρικού αστικού συστήματος και διαμόρφωση νέας σχέσης πόλης-υπαίθρου.
- Εξασφάλιση της ισότητας πρόσβασης στις υποδομές και στη γνώση.
- Αειφόρος ανάπτυξη και ορθολογική διαχείριση και προστασία της φυσικής και πολιτιστικής κληρονομιάς.

Για την υλοποίηση των στρατηγικών στόχων του Ε.Π. προβλέπονται παρεμβάσεις που στοχεύουν στην προώθηση των Τ.Π.Ε. σε επιχειρήσεις, στον ανασχεδιασμό διαδικασιών του Δημόσιου Τομέα, στην προώθηση της επιχειρηματικότητας σε τομείς που χρησιμοποιούν τις ΤΠΕ, στην ανάπτυξη ψηφιακών υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης για τον πολίτη και στη βελτίωση της καθημερινής ζωής μέσω των Τ.Π.Ε. Οι προτεραιότητες του Ε.Π. εξειδικεύονται σε δύο Γενικούς Στόχους που ταυτίζονται με τους Άξονες Προτεραιότητας, με επιπρόσθετο έναν Άξονα τεχνικής βοήθειας,¹⁶⁰ οι οποίοι περιλαμβάνουν έξι Ειδικούς Στόχους (Πίνακας 41).

ΠΙΝΑΚΑΣ 41. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΨΗΦΙΑΚΗ ΣΥΓΚΛΙΣΗ» ΑΝΑ ΓΕΝΙΚΟΥΣ ΑΞΟΝΕΣ ΚΑΙ ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ
ΨΗΦΙΑΚΗ ΣΥΓΚΛΙΣΗ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΜΕ ΤΗΝ Ε.Ε. ΑΞΙΟΠΟΙΩΝΤΑΣ ΤΙΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ (ΤΠΕ)	Βελτίωση της Παραγωγικότητας με Αξιοποίηση ΤΠΕ	Προώθηση χρήσης ΤΠΕ σε επιχειρήσεις
		Παροχή ψηφιακών υπηρεσιών προς επιχειρήσεις & βελτίωση παραγωγικότητας του Δημοσίου με χρήση ΤΠΕ
		Ενίσχυση της συμβολής του κλάδου των ΤΠΕ στην Ελληνική Οικονομία
		Προώθηση της επιχειρηματικότητας σε τομείς που αξιοποιούν ΤΠΕ
	ΤΠΕ και Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής	Βελτίωση της καθημερινής ζωής μέσω ΤΠΕ - Ισότιμη συμμετοχή των πολιτών στην Ψηφιακή Ελλάδα
		Ανάπτυξη ψηφιακών υπηρεσιών Δημόσιας Διοίκησης για τον πολίτη
	Τεχνική Βοήθεια	

Ειδικότερα ο Γενικός Στόχος 2 «*ΤΠΕ και Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής*» αποσκοπεί στην, χωρίς διακρίσεις, πρόσβαση των πολιτών στις δυνατότητες των νέων τεχνολογιών και στη γνώση, στη διαθεσιμότητα ψηφιακών υπηρεσιών, που προβλέπονται από το e-Europe 2005 και το i2010, προς τους πολίτες, καθώς και την καταπολέμηση του ψηφιακού χάσματος σε όλες του τις εκφάνσεις (γεωγραφικές, ηλικιακές, άτομα με αναπηρία κ.λπ.). Ο Άξονας Προτεραιότητας εξειδικεύεται σε δυο Ειδικούς Στόχους, οι οποίοι στοχεύουν στη βελτίωση της καθημερινής ζωής μέσω Τ.Π.Ε., στην ισότιμη συμμετοχή των πολιτών στην ψηφιακή Ελλάδα και στην ανάπτυξη ψηφιακών υπηρεσιών Δημόσιας διοίκησης για τον πολίτη. Επισημαίνεται ότι η αύξηση της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών της Δημόσιας Διοίκησης θα συνδεθεί με την ολοκλήρωση υφιστάμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες με σκοπό την αποτελεσματικότερη και διαφανή χρήση των ψηφιακών υπηρεσιών από οποιονδήποτε,

¹⁶⁰ Η επίτευξη του στρατηγικού στόχου του Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκλιση» επιτυγχάνεται μέσω του Άξονα Προτεραιότητας 1 «*Βελτίωση της Παραγωγικότητας με αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών*» και του Άξονα Προτεραιότητας 2 «*Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής*», βλ. Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκλιση», Αθήνα, Σεπτέμβριος 2007, σ. 120 έπ.

οπουδήποτε και οποτεδήποτε, με ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων και της «αρχής της μη διάκρισης» (συμπεριλαμβανομένων των Α.Μ.Ε.Α.).

Για την επίτευξη των στόχων του Γενικού Στόχου προβλέπονται δράσεις:

- Αξιοποίησης της τεχνολογίας για την ενίσχυση της ενεργού συμμετοχής των πολιτών στις δημοκρατικές διαδικασίες.
- Επέκταση ευρυζωνικών υποδομών και υπηρεσιών για το σύνολο των πολιτών της χώρας.
- Παρεμβάσεις μείωσης της απαιτούμενης προσπάθειας των πολιτών για την πραγματοποίηση καθημερινών εργασιών και τη βελτίωση των ευκαιριών που τους παρέχονται.
- Ανάπτυξης εξειδικευμένων εφαρμογών για την υποστήριξη, την ενημέρωση και την ενίσχυση των **διαδικασιών κατάρτισης, εκπαίδευσης και Δια Βίου Μάθησης**.

Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας των ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες αποτελεί στρατηγική επιλογή του Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκληση», συνδέεται με την αναθεωρημένη Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και περιλαμβάνει παρεμβάσεις που συνδέονται με την ισότητα των φύλων και την «αρχή της μη διάκρισης». Ειδικότερα, οι κατηγορίες παρεμβάσεων που έχουν συμπεριληφθεί στους επιμέρους Άξονες Προτεραιότητας του Ε.Π. και **περιλαμβάνουν δράσεις υπέρ των γυναικών** αφορούν στην αξιοποίηση της κοινωνίας της πληροφορίας, την προώθηση της επιχειρηματικότητας και τη βελτίωση της δημόσιας διοικητικής ικανότητας. Τέλος, έμμεση επίδραση στην ισότητα των φύλων αναμένεται να έχουν προτεραιότητες, όπως η ανάπτυξη και βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης - στρατηγικές δια βίου μάθησης και ενσωμάτωση δράσεων υπέρ των γυναικών και η ενίσχυση της έρευνας και ανάπτυξης και της παραγωγής καινοτομίας.

2.5 Το Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού»

Το Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» για την Προγραμματική Περίοδο 2007-2013 στοχεύει στην αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού ως κινητήριας δύναμης για την ανάπτυξη της χώρας, καθώς και στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.¹⁶¹ Ο κεντρικός αυτός στόχος του Επιχειρησιακού Προγράμματος αναλύεται σε δύο επιμέρους Στρατηγικούς Στόχους: το Στρατηγικό Στόχο 1 «Ποιοτική αναβάθμιση και προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων» και το Στρατηγικό Στόχο 2 «Καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού».

Το Ε.Π. θέτει ως στρατηγικούς στόχους τη δημιουργία συνθηκών πλήρους απασχόλησης, τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και της παραγωγικότητας, καθώς και την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του διεθνούς ανταγωνισμού και των τεχνολογικών και παραγωγικών εξελίξεων. Στοχεύει, επίσης, στην ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, των νέων, των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και των ευάλωτων ομάδων και στην προώθηση της ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας, καθώς και στη μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού και στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Οι προτεραιότητες του Ε.Π. εξειδικεύονται σε δύο Στρατηγικούς Στόχους, οι οποίοι περιλαμβάνουν πέντε Θεματικούς Άξονες Προτεραιότητας, συμπεριλαμβανομένου και του Θεματικού Άξονα Προτεραιότητας «Τεχνική Βοήθεια» (Πίνακας 42).

161 Βλ. Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», Αθήνα, Οκτώβριος 2007, σ. 1.

ΠΙΝΑΚΑΣ 42. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» ΑΝΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΚΑΙ ΘΕΜΑΤΙΚΟΥΣ ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	ΘΕΜΑΤΙΚΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ
ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΩΣ ΚΙΝΗΤΗΡΙΑΣ ΔΥΝΑΜΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ	Ποιοτική αναβάθμιση και προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων	Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων
		Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση
	Καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού	Πλήρης ενσωμάτωση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού σε μια κοινωνία ίσων ευκαιριών
		Εδραίωση της μεταρρύθμισης στον τομέα της ψυχικής υγείας, ανάπτυξη της πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας και προώθηση της δημόσιας υγείας του πληθυσμού

Ο σχεδιασμός του Επιχειρησιακού Προγράμματος στηρίχτηκε σε αρχές που διατρέχουν οριζόντια το σύνολο των Αξόνων Προτεραιότητας και των επιμέρους παρεμβάσεων, ενώ καθορίζουν συνοδικά τον τρόπο με τον οποίο αναμένεται να επιτευχθούν οι στόχοι του. Στο πλαίσιο αυτό, το Ε.Π. περιλαμβάνει δράσεις και ενέργειες που κατευθύνονται στην προώθηση της ισότητας των φύλων, στην κατάρτιση επαγγελματικού διαχωρισμού κατά τα διάφορα στάδια υλοποίησης και εφαρμογής των αξόνων, δράσεων και προτεραιοτήτων του.

Επιπλέον, όπως προκύπτει από το «*ιεραρχημένο σύστημα αναγκών*» του Ε.Π., αναδεικνύεται η ανάγκη ενίσχυσης τόσο της πρόσβασης στην απασχόληση των γυναικών, των νέων, των μακροχρόνια ανέργων και ειδικών ομάδων του πληθυσμού (Ανάγκη 2) όσο και της καλύτερης στόχευσης των δράσεων ενθάρρυνσης της επαγγελματικής δραστηριότητας των γυναικών βάσει της εναρμόνισης οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής και της αποδέσμευσής τους από τη φροντίδα παιδιών και εξαρτώμενων ατόμων (Ανάγκη 3).¹⁶²

Ειδικότερα, ο Θεματικός Άξονας 2 «Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων» προβλέπει δράσεις για τη «*βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας*», οι οποίες περιλαμβάνουν παρεμβάσεις:

- προώθησης νέων και καινοτόμων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης της εργασίας,
- προώθησης της υγιεινής, ασφάλειας καθώς και της αναβάθμισης του εργασιακού περιβάλλοντος,
- **προώθησης της ισότητας των φύλων μέσω παροχής κινήτρων στις επιχειρήσεις και της κινητοποίησης των κοινωνικών εταίρων,**
- ενθάρρυνσης της ενεργού συμμετοχής του εργατικού δυναμικού μεγαλύτερης ηλικίας,
- διευκόλυνση της γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας εργαζομένων,
- ανάπτυξης δικτύων επιχειρήσεων,
- ανάπτυξης και διάχυσης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στις επιχειρήσεις.

Στο πλαίσιο της Κατηγορίας Παρεμβάσεων 3 «*Βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας*» του Θεματικού Άξονα Προτεραιότητας 2 προβλέπονται δράσεις για προώθηση της προσαρμοστικότητας και της εξέλιξης των εργαζόμενων γυναικών, μέσω της παροχής κινήτρων στις επιχειρήσεις και της κινητοποίησης των κοινωνικών εταίρων (Δράση 7), που περιλαμβάνουν ενέργειες ενθάρρυνσης των κοινωνικών εταίρων και των επιχειρήσεων να αναπτύξουν σχέδια δράσης για την προσαρμοστικότητα και την εξέλιξη των εργαζόμενων γυναικών.

Ο Γενικός Στόχος 2 «*Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση*» προβλέπει δράσεις για την «*ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, των νέων, των μακροχρόνια ανέργων και των ευάλωτων ομάδων και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν*», οι οποίες περιλαμβάνουν παρεμβάσεις:

- Μετεξέλιξης των υποστηρικτικών δομών σε δράσεις στήριξης της γυναικείας απασχολησιμότητας υπό το πρίσμα της εξατομικευμένης ενίσχυσης.

162 Βλ. Ε.Π. «*Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού*», ό.π., σ. 22.

- Μείωσης της διαφοροποίησης των αποδοχών.
- Ανάπτυξης μέτρων στήριξης των μονογονεϊκών οικογενειών.

Στο πλαίσιο της Κατηγορίας Παρεμβάσεων 1 «*Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης*» του Θεματικού Άξονα Προτεραιότητας 3 «*Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση*», προβλέπονται παρεμβάσεις για τη «*Διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση (Στόχος 2)*», που αποσκοπούν στην εφαρμογή «*Ολοκληρωμένων Δράσεων*» για την ενίσχυση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας των γυναικών, οι οποίες περιλαμβάνουν δράσεις:

- Τοποθετήσεις σε επιχειρήσεις, με επιδοτήσεις θέσεων, στο πλαίσιο στοχευμένης κατάρτισης για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.
- Πιλοτική εφαρμογή κάλυψης θέσεων, τοποθετήσεων με επιδότηση, σε κενές θέσεις που προκύπτουν λόγω μητρότητας κ.λπ. για διάστημα μεγαλύτερο των τριών μηνών.
- Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε Μ.Μ.Ε. (είτε ως επιχειρηματίες είτε ως εργαζόμενες).
- Τοποθέτηση γυναικών επιστημόνων σε επιχειρήσεις.
- Κατάρτιση-πιστοποίηση γνώσεων-δεξιοτήτων σε τομείς ζήτησης και αιχμής, αλλά με δυνατότητα προσαρμογής των προγραμμάτων στις τοπικές ανάγκες και ιδιαιτερότητες.
- Ενίσχυση Μ.Κ.Ο. που δραστηριοποιούνται σε τομείς ισότητας, δικαιωμάτων της γυναίκας κ.λπ., ώστε να αναπτύξουν κέντρα πληροφόρησης σχετικά με την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα.

Περαιτέρω προβλέπονται παρεμβάσεις «*προώθησης γυναικών στην Επιχειρηματικότητα (start-ups) και στην Κοινωνική Οικονομία*», οι οποίες αποσκοπούν στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και περιλαμβάνουν δράσεις:

- Άμβλυνσης των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην πρόσβαση στις χρηματοδοτήσεις.
- Επιδότησης για έναρξη επιχειρήσεων, ιδίως σε τομείς αιχμής.
- Πρόγραμμα ενίσχυσης του «συνεταιρίζεσθαι» των γυναικών.
- Πρόγραμμα ενίσχυσης κοινωνικής επιχειρηματικότητας των γυναικών.

Στο πλαίσιο της Κατηγορίας Παρεμβάσεων 2 «*Υποστηρικτικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση*» του Θεματικού Άξονα Προτεραιότητας 2 προβλέπονται παρεμβάσεις για την «*Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Στόχος 2)*», που αποσκοπούν στην αύξηση της απασχόλησης και στην ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία. Για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου προβλέπονται δράσεις που κατευθύνονται στην ουσιαστική διευκόλυνση των γυναικών να εναρμονίζουν τους απαιτητικούς και αντικρουόμενους ρόλους τους (εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής με στόχο τη στήριξη της γυναικείας απασχολησιμότητας).

Επίσης, προβλέπονται παρεμβάσεις «*κατάρτησης του επαγγελματικού διαχωρισμού*», οι οποίες προβλέπουν συνοδευτικές δράσεις:

- Χειραφέτησης των γυναικών στην πολιτική και οικονομική ζωή.
- Προαγωγής του επιχειρηματικού πνεύματος.
- Ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την εξάλειψη των στερεοτυπικών αντιλήψεων σχετικά με το ρόλο των φύλων στην οικογένεια και στην εργασία.
- Ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στο χώρο εργασίας.
- Προώθησης των γυναικών σε υψηλές θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας.

2.6 Το Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση»

Το Ε.Π. «*Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση*» αποσκοπεί στην «*αύξηση της ποσότητας, της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο προκειμένου να αναβαθμιστεί το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης*».¹⁶³ Ο κεντρικός στόχος του Ε.Π. περιλαμβάνει δράσεις που στοχεύουν στην:

- Επένδυση στο μέλλον, προώθηση των μεταρρυθμίσεων στο εκπαιδευτικό σύστημα και βελτίωση της πρόσβασης και του επιπέδου των βασικών δεξιοτήτων όλων.
- Ενίσχυση της δια βίου μάθησης - αύξηση της ποιότητας και της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης - σύνδεση με την αγορά εργασίας.

163 Βλ. Ε.Π. «*Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση*», Αθήνα, Οκτώβριος 2007, σ. 68.

- Προώθηση της έρευνας και της καινοτομίας - επιτάχυνση της μετάβασης στην οικονομία και στην κοινωνία της γνώσης.

Οι προτεραιότητες του Ε.Π. εξειδικεύονται σε τέσσερις Στρατηγικούς Στόχους, ενώ σε κάθε Στρατηγικό Στόχο αντιστοιχούν τρεις Θεματικοί Άξονες Προτεραιότητας, ένας για κάθε κατηγορία περιφερειών (Πίνακας 43).

ΠΙΝΑΚΑΣ 43. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» ΑΝΑ ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΑΝΑ ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ
ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΣΟΤΗΤΑΣ, ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ, ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΝΑ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΤΕΙ ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	Αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης και προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης	Αναμόρφωση, εκσυγχρονισμός και αποκέντρωση του εκπαιδευτικού συστήματος - Ενίσχυση της κινητικότητας του μαθητικού και φοιτητικού πληθυσμού
		Αποτίμηση της προόδου στην εκπαίδευση μέσω της εφαρμογής συστημάτων διασφάλισης της ποιότητας - αξιολόγησης των συντελεστών του εκπαιδευτικού συστήματος
		Επιτάχυνση του ρυθμού ένταξης των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στην εκπαιδευτική διαδικασία
		Ενίσχυση της πρόσβασης και της συμμετοχής όλων στο εκπαιδευτικό σύστημα και καταπολέμηση της σχολικής διαρροής, με έμφαση στα άτομα με αναπηρία (ΑΜΕΑ) και στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (ΕΚΟ)
		Ενίσχυση και βελτίωση της ποιότητας της επιμόρφωσης του εκπαιδευτικού προσωπικού της προσχολικής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με έμφαση στην καινοτομία και στη χρήση Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών
	Αναβάθμιση των συστημάτων αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας	Επαναπροσδιορισμός του ρόλου της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και ενίσχυση του περιεχομένου της
		Αναβάθμιση της τεχνικοεπαγγελματικής εκπαίδευσης με στόχο τη βελτίωση της ελκυστικότητας και της αποτελεσματικότητάς της
		Αποτελεσματικότερη σύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με την αγορά εργασίας
	Ενίσχυση της δια βίου εκπαίδευσης ενηλίκων	Ενίσχυση του συστήματος και των υπηρεσιών δια βίου εκπαίδευσης και της ίσης πρόσβασης σε αυτή - Αύξηση της συμμετοχής μέσω παροχής ειδικών κινήτρων
		Ανάπτυξη της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης
	Ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου για την προαγωγή της έρευνας και της καινοτομίας	Ενίσχυση της έρευνας και της καινοτομίας μέσω προγραμμάτων βασικής και εφαρμοσμένης έρευνας και της προσέλκυσης ερευνητών υψηλού επιπέδου από το εξωτερικό
		Αναβάθμιση του επιπέδου μεταπτυχιακών σπουδών ώστε να συμβάλουν στην παραγωγή και τη διάχυση νέας γνώσης με έμφαση στις θετικές επιστήμες και τις ΤΠΕ
	Τεχνική Υποστήριξη Εφαρμογής	Ενίσχυση της ποιότητας της διαχείρισης
		Δημοσιότητα και πληροφόρηση

Ειδικότερα, ο Άξονας Προτεραιότητας 1 «*Αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης και προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης*» περιλαμβάνει δράσεις για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού και τη βελτίωση των αποκεντρωμένων δομών του εκπαιδευτικού συστήματος με σκοπό την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών, ώστε να ανταποκρίνονται πληρέστερα στις ανάγκες της σύγχρονης κοινωνίας και οικονομίας. Ειδική μέριμνα δίνεται στην:

- Ενίσχυση της κινητικότητας του μαθητικού και φοιτητικού πληθυσμού.
- Προώθηση της αποτίμησης της προόδου στην εκπαίδευση καθώς και στην εισαγωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία.
- Πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού και των ανισοτήτων.
- Προστασία του περιβάλλοντος, της αγωγής υγείας και της βιώσιμης ανάπτυξης.
- Προώθηση της ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών στην εκπαίδευση.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 2 «*Αναβάθμιση των συστημάτων αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας*» περιλαμβάνει δράσεις για τη δημιουργία ελκυστικών ευκαιριών για νέους και ειδικότερα για γυναίκες, ιδίως μεταϋποχρεωτικής εκπαίδευσης, με παρεμβάσεις που αποσκοπούν στην ενίσχυση της συμμετοχής και στην παροχή ικανών επαγγελματικών δεξιοτήτων και κατευθύνσεων, που να συνδέονται με την αγορά εργασίας και να ενισχύουν την κοινωνική ένταξη, καθώς και την ανταγωνιστικότητα γενικότερα. Ειδικότερα, ο Ειδικός Στόχος «*Επαναπροσδιορισμός του ρόλου της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και ενίσχυση του περιεχομένου της*» προβλέπει τη διεύρυνση του κοινωνικού χαρακτήρα και ρόλου της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης στο πλαίσιο της ανάπτυξης ειδικών δομών και προγραμμάτων κατάρτισης και τη στοχευμένη παροχή υποτροφιών, με προτεραιότητα στις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες πληθυσμού και τα άτομα με αναπηρία. Επίσης, συμπεριλαμβάνονται ειδικές δράσεις με στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης και στον επαγγελματικό τους προσανατολισμό.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 3 «*Ενίσχυση της δια βίου εκπαίδευσης ενήλικων*» περιλαμβάνει δράσεις διεύρυνσης της συμμετοχής του ανθρώπινου δυναμικού σε δράσεις δια βίου εκπαίδευσης για την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, ιδιαίτερα των γυναικών.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 4 «*Ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου για την προαγωγή της έρευνας και της καινοτομίας*» αποσκοπεί στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω: α) της προώθησης της έρευνας και της καινοτομίας, και β) της ποιοτικής αναβάθμισης και του στοχευμένου θεματικού προσανατολισμού των προγραμμάτων μεταπτυχιακών σπουδών, στα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης. Στο πλαίσιο της στρατηγικής του εν λόγω Άξονα συμπεριλαμβάνεται ειδική μέριμνα για την προώθηση και ενσωμάτωση της ισότητας των δυο φύλων με ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη διδακτορική και μεταδιδακτορική εκπαίδευση και της ισότητας ευκαιριών με την πρόβλεψη υποτροφιών με έμφαση στις οικονομικά ασθενέστερες ή κοινωνικά ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού.

Τέλος, στο πεδίο της προαγωγής της ισότητας των φύλων προβλέπονται δράσεις ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης με έμφαση σε δράσεις επαγγελματικού προσανατολισμού, σε δράσεις επιχειρηματικότητας για καλύτερη επαγγελματική εξέλιξη, σε προπτυχιακά, μεταπτυχιακά και διδακτορικά προγράμματα σπουδών καθώς και σε ερευνητικές δράσεις μέσω της παροχής κινήτρων κ.λπ.

2.7 Το Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση»

Το Ε.Π. «*Διοικητική Μεταρρύθμιση*» αποσκοπεί στη «*βελτίωση της ποιότητας της διακυβέρνησης μέσα από την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των δημοσίων οργανώσεων, καθώς και την ενίσχυση της λογοδοσίας και της επαγγελματικής ηθικής μέσω της διεύρυνσης της κοινωνικής διαβούλευσης και συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων*».¹⁶⁴ Οι παρεμβάσεις που προβλέπονται στο πλαίσιο των Αξόνων Προτεραιότητας του Ε.Π. στοχεύουν στη διαρθρωτική αντιμετώπιση χρόνιων ενδημικών δυσλειτουργιών της δημόσιας διοίκησης και στη δημιουργία μιας πολιτοκεντρικής, αποτελεσματικής, ανοιχτής και ευέλικτης διακυβέρνησης για τη μετάβαση από τη διαχείριση αρμοδιοτήτων και διαδικασιών στη διοίκηση πολιτικών, αποτελεσμάτων και υπηρεσιών.

Οι προτεραιότητες του Ε.Π. εξειδικεύονται σε τρεις Γενικούς Στόχους και οκτώ Άξονες Προτεραιότητας (Πίνακας 44).

¹⁶⁴ Βλ. Ε.Π. «*Διοικητική Μεταρρύθμιση*», Αθήνα, Οκτώβριος 2007, σ. 85.

ΠΙΝΑΚΑΣ 44. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Διοικητική Μεταρρύθμιση» ΑΝΑ Γενικούς Στόχους και Άξονες Προτεραιότητας

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	ΆΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ
ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΛΟΓΟΔΟΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΔΙΕΥΡΥΝΣΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ	Αναβάθμιση των δημόσιων πολιτικών, εκσυγχρονισμός του ρυθμιστικού πλαισίου και των δομών της Δημόσιας Διοίκησης	Ενδυνάμωση των μηχανισμών σχεδιασμού και εφαρμογής των δημόσιων πολιτικών
		Προώθηση των αρχών της διαφάνειας και της λογοδοσίας
		Βελτίωση της ποιότητας των νομοθετικών και κανονιστικών ρυθμίσεων
		Βελτίωση της ποιότητας της εξυπηρέτησης των συναλλασσόμενων με τις δημόσιες υπηρεσίες πολιτών και επιχειρήσεων
	Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης	Ενίσχυση της πολιτικής ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων μέσω διαρθρωτικών και θεσμικών αλλαγών
		Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης για την υποστήριξη θεσμικών και διαρθρωτικών αλλαγών στη Δημόσια Διοίκηση
	Ενδυνάμωση των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης	Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών ισότητας, και των μηχανισμών και δομών εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης για θέματα ισότητας των φύλων
		Ενδυνάμωση της θέσης των γυναικών στο δημόσιο και κοινωνικό τομέα

Το Ε.Π. επιδιώκει μέσω του Άξονα Προτεραιότητας 3 την ανάδειξη των θεμάτων ισότητας και την άμεση σύνδεσή τους με τις εθνικές πολιτικές προτεραιότητες. Στο πλαίσιο αυτό, ο Άξονας Προτεραιότητας προβλέπει στοχευμένες και εξειδικευμένες δράσεις που καλύπτουν όλες τις πτυχές (θεσμικές και επιχειρησιακές) ενδεδειγμένων παρεμβάσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων, την προώθηση της θέσης της γυναίκας στην ελληνική οικονομία και κοινωνία. Ειδικότερα, ο στρατηγικός στόχος του Άξονα Προτεραιότητας 3 «*Ενδυνάμωση των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης*» διασφαλίζει την προώθηση της ισότητας των φύλων με συγκεκριμένες δράσεις:

- Βελτίωσης της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των μηχανισμών και των δομών σχεδιασμού, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης των μέτρων και των πολιτικών ισότητας.
- Ένταξης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης, στο επίπεδο της κεντρικής διοίκησης και της αυτοδιοίκησης μέσα από την ενεργοποίηση της κοινωνίας των πολιτών και των Μ.Κ.Ο.
- Ενίσχυσης της παρουσίας και συμμετοχής των γυναικών στο δημόσιο και κοινωνικό τομέα και στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 3 εξειδικεύεται σε δύο Ειδικούς Στόχους, οι δράσεις των οποίων συμβάλλουν: α) στη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών ισότητας, και των μηχανισμών και δομών εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης για θέματα ισότητας των φύλων, και β) στην ενίσχυση της θέσης των γυναικών στο δημόσιο και κοινωνικό τομέα.¹⁶⁵

Ο Ειδικός Στόχος 3.1. περιλαμβάνει πλήγμα παρεμβάσεων που κατευθύνονται στη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των πολιτικών ισότητας των φύλων, καθώς και στην ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης. Για την υλοποίηση των παρεμβάσεων του Ειδικού Στόχου προβλέπονται δράσεις:

165 Βλ. Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013», Άξονας Προτεραιότητας III: «*Ενδυνάμωση των πολιτικών Ισότητας σε όλο το εύρος της Δημόσιας Δράσης*», Ξενοδοχείο ESPERIA, Αθήνα, 1/4/2008, σ. 3.

- Κωδικοποίηση και απλούστευση νομοθετικών και κανονιστικών ρυθμίσεων για την ισότητα των φύλων σε τομείς πολιτικής.
- Αξιολόγηση των επιπτώσεων δημόσιων πολιτικών στην ισότητα των φύλων.
- Προαγωγή της ενσωμάτωσης (gender mainstreaming) της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές.
- Ενίσχυση της διοικητικής ικανότητας του πυρήνα παραγωγής των πολιτικών ισότητας για την ενσωμάτωση, παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών ισότητας καθώς και των συμβουλευτικών, συντονιστικών και ελεγκτικών μηχανισμών της ισότητας των φύλων.

Ο Ειδικός Στόχος 3.2. περιλαμβάνει δράσεις που κατευθύνονται στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στην προώθηση δράσεων ευαισθητοποίησης και ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης σε θέματα ισότητας των φύλων. Για την υλοποίηση των παρεμβάσεων του Ειδικού Στόχου προβλέπονται δράσεις:

- Ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.
- Προώθησης ενεργειών ευαισθητοποίησης και κατάρτισης του συνόλου της Δημόσιας Διοίκησης και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε θέματα ισότητας των φύλων.
- Ενίσχυσης των δράσεων της τοπικής αυτοδιοίκησης προς όφελος των γυναικών και την καταπολέμηση της βίας.
- Υποστήριξης της διοικητικής και επιχειρησιακής ικανότητας των Μ.Κ.Ο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 45. ΣΥΝΑΦΕΙΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ Ε.Π. «ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ» ΠΟΥ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΜΕΤΡΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥ Ε.Σ.Π.Α.

ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ Ε.Σ.Π.Α.	ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ							
	Αναβάθμιση των δημόσιων πολιτικών, εκσυγχρονισμός του ρυθμιστικού πλαισίου και των δομών της Δημόσιας Διοίκησης				Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης		Ενδυνάμωση των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης	
	Ενδυνάμωση των μηχανισμών σχεδιασμού και εφαρμογής των δημόσιων πολιτικών	Προώθηση των αρχών της διαφάνειας και της λογοδοσίας	Βελτίωση της ποιότητας των νομοθετικών και κανονιστικών ρυθμίσεων	Βελτίωση της ποιότητας της εξυπηρέτησης των συναλλασσόμενων με τις δημόσιες υπηρεσίες πολιτών και επιχειρήσεων	Ενίσχυση της πολιτικής ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων μέσω διαρθρωτικών και θεσμικών αλλαγών	Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης για την υποστήριξη θεσμικών και διαρθρωτικών αλλαγών στη Δημόσια Διοίκηση	Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών ισότητας, και των μηχανισμών και δομών εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης για θέματα ισότητας των φύλων	Ενδυνάμωση της θέσης των γυναικών στο δημόσιο και κοινωνικό τομέα
Βελτίωση της ποιότητας και της έντασης των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο για την αναβάθμιση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος					▲	▲		
Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση	■	■						
Προώθηση της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης							▲	▲
Ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων, με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη - απασχόληση - κοινωνική συνοχή)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Βελτίωση της ποιότητας των δημόσιων πολιτικών και αποτελεσματική εφαρμογή τους για την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής των πολιτών και τη διευκόλυνση της επιχειρηματικής δράσης	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲

▲: Άμεση συμβολή/ ■: Έμμεση συμβολή

2.8 Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα

Για την υλοποίηση του αναπτυξιακού σχεδιασμού της χώρας κατά την προγραμματική περίοδο 2007-2013 προβλέπονται πέντε Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π.):

- Π.Ε.Π. Μακεδονίας - Θράκης
- Π.Ε.Π. Δυτικής Ελλάδας - Πελοποννήσου - Ιονίων Νήσων
- Π.Ε.Π. Κρήτης και Νήσων Αιγαίου
- Π.Ε.Π. Θεσσαλίας - Στερεάς Ελλάδας - Ηπείρου
- Π.Ε.Π. Αττικής.

Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα συμβάλλουν στην κάλυψη των εθνικών στρατηγικών στόχων, συμπληρωματικά με τα τομεακά προγράμματα, δίνοντας έμφαση στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες κάθε χωρικής ενότητας/περιφέρειας. Δεδομένου ότι τα Π.Ε.Π. καλύπτουν Περιφέρειες που ανήκουν σε διαφορετική κατηγορία (αμιγής στόχος σύγκλισης, phasing out, phasing in), το εύρος των παρεμβάσεων που θα υλοποιηθούν, στο πλαίσιο κάθε Περιφέρειας, διαφοροποιείται ανάλογα με τις ιδιαίτερες κοινωνικές, οικονομικές και γεωγραφικές ιδιαιτερότητες που παρουσιάζει. Ανεξάρτητα από την ένταση της εφαρμογής κάποιων δράσεων, τα Π.Ε.Π. περιλαμβάνουν έναν κοινό κορμό παρεμβάσεων:

- Αναβάθμισης των κοινωνικών υποδομών.
- Αναβάθμισης των υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής αλληλεγγύης (υποδομές νοσοκομείων και δομών κοινωνικής φροντίδας, ειδικών μονάδων, κέντρων υγείας και ανοιχτής φροντίδας, εξειδικευμένος εξοπλισμός, μέτρα ανάπτυξης και προστασίας της δημόσιας Υγείας).
- Ενίσχυσης των βασικών πολιτιστικών υποδομών, προστασίας και ανάδειξης της πολιτιστικής κληρονομιάς κ.λπ.
- Προσπελασιμότητας και περιβάλλοντος τοπικής κλίμακας.
- Βιώσιμης αστικής ανάπτυξης.
- Ενίσχυσης ορεινών, μειονεκτικών, νησιωτικών περιοχών.

A. Το Ε.Π. «Μακεδονίας-Θράκης»

Η χωρική ενότητα Μακεδονία-Θράκη περιλαμβάνει δύο διοικητικές περιφέρειες στόχου σύγκλισης-phasing out (Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας) και μια περιφέρεια αμιγούς στόχου σύγκλισης (Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης). Το αναπτυξιακό όραμα του Ε.Π. «Μακεδονίας-Θράκης» για την Προγραμματική Περίοδο 2007-2013 αποκρυσταλλώνεται στο στρατηγικό στόχο «δημιουργία μιας βιώσιμης ανταγωνιστικής περιφερειακής οικονομίας με έντονο εξωστρεφή προσανατολισμό και εσωτερική οικονομική, κοινωνική, χωρική και διοικητική συνοχή». Ο Στρατηγικός Στόχος του Ε.Π. εξειδικεύεται σε τρεις επί μέρους στρατηγικούς που αποσκοπούν στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας του παραγωγικού συστήματος, στην αξιοποίηση της θέσης της Χωρικής Ενότητας στο χώρο της Νοτιοανατολικής Ευρώπης και στην ισόρροπη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη στο πλαίσιο της αειφορίας.

Για την επίτευξη των Στρατηγικών Στόχων η αρχιτεκτονική του Ε.Π. «Μακεδονίας-Θράκης» στηρίζεται σε μια κοινή δομή για όλες τις Περιφέρειες, ώστε να είναι ευχερέστερη η ενιαία διαχειριστική προσέγγιση και ο συντονισμός των ενεργειών παρακολούθησης και υλοποίησης. Γι' αυτό το λόγο οι Άξονες Προτεραιότητας του Ε.Π. διαρθρώνονται ως εξής:

- Άξονας Προτεραιότητας 1: Υποδομές και Υπηρεσίες Προσπελασιμότητας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.
- Άξονας Προτεραιότητας 2: Υποδομές και Υπηρεσίες Προσπελασιμότητας στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας
- Άξονας Προτεραιότητας 3: Υποδομές και Υπηρεσίες Προσπελασιμότητας στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας - Θράκης.
- Άξονας Προτεραιότητας 4: Ψηφιακή Σύγκλιση και Επιχειρηματικότητα στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.
- Άξονας Προτεραιότητας 5: Ψηφιακή Σύγκλιση και Επιχειρηματικότητα στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας.
- Άξονας Προτεραιότητας 6: Ψηφιακή Σύγκλιση και Επιχειρηματικότητα στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας - Θράκης.
- Άξονας Προτεραιότητας 7: Αειφόρος Ανάπτυξη και Ποιότητα Ζωής στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.
- Άξονας Προτεραιότητας 8: Αειφόρος Ανάπτυξη και Ποιότητα Ζωής στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας.
- Άξονας Προτεραιότητας 9: Αειφόρος Ανάπτυξη και Ποιότητα Ζωής στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας - Θράκης.

Το Ε.Π. **προβλέπει συγκεκριμένες δράσεις υπέρ των γυναικών και της ισότητας των ευκαιριών.** Ειδικότερα στον Άξονα Προτεραιότητας «Αειφόρος Ανάπτυξη και Ποιότητα Ζωής» προβλέπεται η ενί-

σχυση και δημιουργία κοινωνικών υποδομών και υπηρεσιών κοινωνικής μέριμνας, η λειτουργία συμβουλευτικών κέντρων, ξενώνων, στεγών προστασίας κ.λπ., προκειμένου να παρέχουν κοινωνικές υποστηρικτικές υπηρεσίες, νομική βοήθεια, ψυχοκοινωνική στήριξη, καθώς και φιλοξενία γυναικών. Οι ανωτέρω δράσεις συμβάλλουν στην υποστήριξη της οικογένειας καθώς και των γυναικών, ιδιαίτερα εκείνων που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, διεθνικής εμπορίας αλλά και γυναικών που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες (μετανάστριες, πρόσφυγες, γυναίκες με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες κ.λπ.).

Ο Άξονας Προτεραιότητας 1 «*Αειφόρος Ανάπτυξη και Ποιότητα Ζωής*» περιλαμβάνει δράσεις:

- Δημιουργίας κέντρων υποδοχής κακοποιημένων γυναικών και θυμάτων σωματεμπορίας για συμβουλευτική και ψυχοκοινωνική στήριξη.
- Ανάπτυξης δικτύου υπηρεσιών για την κάλυψη των αναγκών των γυναικών και των παιδιών τους.
- Δημιουργίας και λειτουργίας ξενώνων για θύματα βίας, εμπορίας και κακοποίησης.

Στην Κατηγορία Παρέμβασης «*Βελτιώνοντας την πρόσβαση στην απασχόληση και την διατήρηση των θέσεων εργασίας*» προβλέπονται μέτρα για τη βελτίωση της προσβασιμότητας στην εργασία και την ενδυνάμωση της βιώσιμης εργασιακής συμμετοχής και εξέλιξης της γυναίκας, ώστε να μειωθούν οι διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας και να εναρμονισθεί η εργασιακή με την ιδιωτική ζωή, όπως οι διευκολύνσεις παροχής υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και φροντίδας εξαρτημένων προσώπων.

Τέλος, το θέμα της διασφάλισης της ισότητας των ευκαιριών αποτελεί οριζόντια προτεραιότητα του Ε.Π. «*Μακεδονίας-Θράκης*» και περιλαμβάνεται στο σύνολο των Αξόνων Προτεραιότητας μέσω της προώθησης της ισότητας των ευκαιριών όσον αφορά στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, στην εκπαίδευση, στην υγεία κ.λπ. ευπαθών ομάδων πληθυσμού, καθώς και της εξασφάλισης της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία, σύμφωνα με την αρχή της μη διάκρισης.

B. Το Ε.Π. «Δυτικής Ελλάδας - Πελοποννήσου - Ιονίων Νήσων»

Η χωρική ενότητα Δυτική Ελλάδα - Πελοπόννησος - Ιόνια Νησιά περιλαμβάνει αποκλειστικά περιφέρειες που ανήκουν στην κατηγορία του αμιγούς στόχου «Σύγκλισης». Ο Γενικός Αναπτυξιακός Στόχος του Ε.Π. «*Δυτικής Ελλάδας - Πελοποννήσου - Ιονίων Νήσων*» είναι «*η διεύρυνση των αναπτυξιακών δυνατοτήτων της, η επιτάχυνση του ρυθμού οικονομικής μεγέθυνσης και κοινωνικής ανάπτυξης και η αύξηση της παραγωγικότητας για την επίτευξη της πραγματικής σύγκλισης και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των πολιτών της περιοχής προγραμματισμού*». Για την εξυπηρέτηση των στόχων του, ο Γενικός Αναπτυξιακός Στόχος του Ε.Π. «*Δυτικής Ελλάδας - Πελοποννήσου - Ιονίων Νήσων*» εξειδικεύεται σε τρεις Γενικούς Στόχους που αποσκοπούν στην ανάπτυξη και εκσυγχρονισμό των υποδομών προσπελασιμότητας, στην ψηφιακή σύγκλιση με την αξιοποίηση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, και στην τόνωση της επιχειρηματικότητας και στην αειφόρο ανάπτυξη και ποιότητα ζωής.

Για την επίτευξη των Γενικών Στόχων η αρχιτεκτονική του Ε.Π. στηρίζεται σε μια κοινή δομή για όλες τις Περιφέρειες, ώστε να είναι ευχερέστερη η ενιαία διαχειριστική προσέγγιση και ο συντονισμός των ενεργειών παρακολούθησης και υλοποίησης. Γι' αυτό το λόγο οι Άξονες Προτεραιότητας του Ε.Π. διαρθρώνονται ως εξής:

- Άξονας Προτεραιότητας 1: Υποδομές και Υπηρεσίες Προσπελασιμότητας Δυτικής Ελλάδας.
- Άξονας Προτεραιότητας 2: Υποδομές και Υπηρεσίες Προσπελασιμότητας Πελοποννήσου.
- Άξονας Προτεραιότητας 3: Υποδομές και Υπηρεσίες Προσπελασιμότητας Ιονίων Νήσων.
- Άξονας Προτεραιότητας 4: Ψηφιακή Σύγκλιση και Επιχειρηματικότητα Δυτικής Ελλάδας.
- Άξονας Προτεραιότητας 5: Ψηφιακή Σύγκλιση και Επιχειρηματικότητα Πελοποννήσου.
- Άξονας Προτεραιότητας 6: Ψηφιακή Σύγκλιση και Επιχειρηματικότητα Ιονίων Νήσων.
- Άξονας Προτεραιότητας 7: Αειφόρος Ανάπτυξη και Ποιότητα Ζωής Δυτικής Ελλάδας.
- Άξονας Προτεραιότητας 8: Αειφόρος Ανάπτυξη και Ποιότητα Ζωής Πελοποννήσου.
- Άξονας Προτεραιότητας 9: Αειφόρος Ανάπτυξη και Ποιότητα Ζωής Ιονίων Νήσων.

Στο πλαίσιο του Γενικού Στόχου 2 «*Ψηφιακή Σύγκλιση και Επιχειρηματικότητα*» προβλέπονται δράσεις που στοχεύουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και στη στήριξη της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Οι συγκεκριμένες δράσεις εξυπηρετούνται με την ίδρυση νέων και την ενίσχυση υφιστάμενων επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε όλους τους τομείς της οικονομίας στην κατεύθυνση διεύρυνσης της επιχειρηματικής βάσης και ευρύτερα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας. Προτεραιότητα του Γενικού Στόχου αποτελεί η ενίσχυση της νεανικής και γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Ο Γενικός Στόχος 4 «*Αειφόρος Ανάπτυξη και Ποιότητα Ζωής*» αποσκοπεί στη μείωση της ανεργίας και προώθηση της ισότητας των φύλων. Υπ' αυτή την έννοια συνάδει με το Γενικό Στόχο 11 του Ε.Σ.Π.Α. «*Ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων, με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη απασχόληση κοινωνική συνοχή)*». Για την επίτευξη του στόχου περιλαμβάνονται δράσεις για την εξυπηρέτηση/αποδέσμευση του γυναικείου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, μέσω της δημιουργίας υποδομών για ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, της λειτουργίας υπηρεσιών συμβουλευτικής υποστήριξης, ψυχικής υγείας, ξενώνων υποστήριξης κακοποιημένων γυναικών, παιδιών και θυμάτων σωματεμπορίας.

Γ. Το Ε.Π. «Κρήτης και Νήσων Αιγαίου»

Η χωρική ενότητα Κρήτη και Νήσοι Αιγαίου περιλαμβάνει τις Περιφέρειες Κρήτης, Βορείου και Νοτίου Αιγαίου. Δεδομένου ότι οι δύο πρώτες Περιφέρειες κατατάσσονται στον Στόχο 1 ενώ η Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου στο Στόχο 2, το Ε.Π. «*Κρήτης και Νήσων Αιγαίου*» χαρακτηρίζεται ως «Multi-objective», με ταυτόχρονη εφαρμογή του σε Περιφέρειες των Στόχων 1 και 2. Ο Γενικός Αναπτυξιακός Στόχος του Ε.Π. «*Κρήτης και Νήσων Αιγαίου*» αποσκοπεί στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και ανάδειξη της ελκυστικότητας της Χωρικής Ενότητας «*Κρήτης και Νήσων Αιγαίου*» σε συνθήκες αειφόρου ανάπτυξης, μέσω της αντιμετώπισης προβλημάτων προσπελασιμότητας, της διαφύλαξης και αξιοποίησης με βιώσιμο τρόπο των περιβαλλοντικών, πολιτισμικών και τουριστικών πόρων, ο συνδυασμός των οποίων αποτελεί το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της χωρικής ενότητας. Σε αυτό το πλαίσιο επιδιώκεται η αύξηση της ελκυστικότητας της χωρικής ενότητας ως τουριστικού προορισμού και χώρου επενδυτικών και επιχειρηματικών ευκαιριών. Οι τρεις νησιωτικές Περιφέρειες αντιμετωπίζουν στη νέα προγραμματική περίοδο δύο στρατηγικές κοινές προκλήσεις: α) την αξιοποίηση του μεταβαλλόμενου διεθνούς περιβάλλοντος (π.χ. τεχνολογικές αλλαγές ιδιαίτερα στους τομείς των πληροφοριών και των επικοινωνιών), και β) την εφαρμογή της έννοιας της αειφορίας, δηλαδή της σταθερής και βιώσιμης αναπτυξιακής πορείας που επιτρέπει τη διατήρηση της φυσιογνωμίας και των χαρακτηριστικών τους και συμβάλλει στη βελτίωση της ελκυστικότητάς τους.

Η στρατηγική του Ε.Π. εξειδικεύεται σε οκτώ Γενικούς Στόχους:

- Βελτίωση της προσπελασιμότητας (ενδοπεριφερειακής και διαπεριφερειακής).
- Διασφάλιση της ποιότητας ζωής των κατοίκων.
- Ενσωμάτωση της αειφορίας στις αναπτυξιακές επιλογές και παρεμβάσεις σε συνδυασμό με την προστασία του ευαίσθητου φυσικού περιβάλλοντος της χωρικής ενότητας.
- Ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης και ενδυνάμωση των εξωστρεφών συνεργασιών.
- Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας, καλλιέργεια της καινοτομίας, προσέλκυση επενδύσεων υψηλής προστιθέμενης αξίας και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.
- Συνδυασμένη αξιοποίηση των τουριστικών και πολιτισμικών πόρων.
- Αντιμετώπιση των ενδοπεριφερειακών ανισοτήτων και των αναπτυξιακών ιδιαιτεροτήτων.
- Ενίσχυση των τάσεων δικτύωσης μεταξύ αστικών κέντρων της χωρικής ενότητας και ανάδειξη πόλων ανάπτυξης.

Αναφορικά με την προαγωγή της ισότητας των φύλων, προκύπτει ότι αποτελεί ενδογενές συστατικό στοιχείο του προγραμματισμού του Ε.Π., καθώς ενσωματώνεται στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή όλων των αξόνων, δράσεων και προτεραιοτήτων κάθε παρέμβασης. Για την εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων προβλέπονται δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν, καθώς και λήψης ειδικών μέτρων για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επίσης, προβλέπεται η ενθάρρυνση των κοινωνικών εταίρων και των επιχειρήσεων να αναπτύξουν πρωτοβουλίες υπέρ της ισότητας των φύλων, προάγοντας προγράμματα για την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας, θεσπίζοντας κίνητρα στις επιχειρήσεις για την ανάπτυξη ενδοεπιχειρησιακών δομών υποστήριξης των γυναικών, προωθώντας τη συμφιλίωση του οικογενειακού και εργασιακού βίου κ.λπ.

Όσον αφορά σε πολιτικές που προωθούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, πέραν της ενίσχυσης για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων από γυναίκες, ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στη μείωση χάσματος στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών, στην άρση των εμποδίων στην επαγγελματική εξέλιξη, στη διασφάλιση υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, καθώς και στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση

εργαζομένων και διευθυντικών στελεχών σε θέματα ισότητας.

Τέλος, στο πλαίσιο των Κατηγοριών Παρέμβασης του Ε.Π. «Κρήτης και Νήσων Αιγαίου» προβλέπονται:

- «Μέτρα για τη βελτίωση της προσβασιμότητας στην εργασία και την ενδυνάμωση της βιώσιμης εργασιακής συμμετοχής και εξέλιξης της γυναίκας ώστε να μειωθούν οι διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας και να εναρμονιστεί η εργασιακή με την ιδιωτική ζωή, όπως οι διευκολύνσεις παροχής υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και φροντίδας εξαρτημένων ατόμων» που αποσκοπούν στην ανάπτυξη και λειτουργία υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των κατοίκων της περιφέρειας.
- «Υποδομές στον τομέα της φροντίδας παιδιών» και «Άλλες Κοινωνικές Υποδομές» που αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση/αποδέσμευση του γυναικείου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας της Περιφέρειας, προκειμένου να ενταχθεί στην Αγορά Εργασίας και προβλέπουν τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών φύλαξης παιδιών και υποστήριξης ατόμων που χρειάζονται βοήθεια, με την προώθηση δράσεων βελτίωσης, επέκτασης ή/και δημιουργίας των αντίστοιχων κοινωνικών υποδομών, σύμφωνα με τις αντίστοιχες αναγκαίες πληθυσμιακές συγκεντρώσεις σε τοπικό και νομαρχιακό επίπεδο.

Δ. Το Ε.Π. «Θεσσαλίας - Στερεάς Ελλάδας - Ηπείρου»

Ο Στρατηγικός Στόχος της Χωρικής Ενότητας Θεσσαλία - Στερεά Ελλάδα - Ήπειρος για την προγραμματική περίοδο 2007-2013 συνίσταται στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της ελκυστικότητας και της εξωστρέφειας της οικονομίας με τη βελτίωση της χωρικής και κοινωνικής συνοχής και την υιοθέτηση αειφορικών μεθόδων ανάπτυξης παραγωγικών δραστηριοτήτων και διαχείρισης του φυσικού και δομημένου περιβάλλοντος. Για την επίτευξη του Στρατηγικού Στόχου προβλέπονται δράσεις επένδυσης στη γνώση, στην ποιότητα, στην καινοτομία, καθώς και στη μετατροπή των αστικών κέντρων σε δυναμικούς πόλους, γύρω από τους οποίους θα στηριχθεί η συνολική αναπτυξιακή προσπάθεια.

Ο Στρατηγικός Στόχος περιλαμβάνει δράσεις για την ανάπτυξη του παραγωγικού δυναμικού και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς του, τις υποδομές, την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου, το περιβάλλον, την οικονομική και χωρική συνοχή, την διαπεριφερειακή συνεργασία και ολοκλήρωση, την ανάπτυξη του τουρισμού και τον εκσυγχρονισμό της διοίκησης. Οι στόχοι αυτοί διαμορφώνουν ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων, οι οποίες είναι κρίσιμες για την ανάπτυξη της ευρύτερης περιοχής και συμπυκνώνονται στους ακόλουθους Αναπτυξιακούς Στόχους:

- Βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, της εξωστρέφειας, της ποιότητας και της καινοτομικής ικανότητας των επιχειρήσεων.
- Βελτίωση της προσπελασιμότητας μέσω της δημιουργίας και αναβάθμισης υποδομών και ενδοπεριφερειακών και διαπεριφερειακών μεταφορικών δικτύων.
- Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.
- Αειφορική διαχείριση του φυσικού και δομημένου περιβάλλοντος και των φυσικών πόρων.
- Ενίσχυση της ενδοπεριφερειακής οικονομικής και κοινωνικής συνοχής.
- Ενίσχυση της διαπεριφερειακής συνεργασίας.
- Αξιοποίηση του τουρισμού και του πολιτισμού για τη βιώσιμη ανάπτυξη.
- Προώθηση της ψηφιακής σύγκλισης.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο του Αναπτυξιακού Στόχου 3 «Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού», ο οποίος διέπει οριζόντια όλους τους τομείς ανάπτυξης της Χωρικής Ενότητας, περιλαμβάνονται δράσεις διαρκούς αναβάθμισης των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, προσαρμογής του στα δεδομένα των σύγχρονων ανοικτών οικονομιών, διεύρυνσης των προοπτικών απασχόλησής του, μείωσης της ανεργίας, βελτίωσης του εκπαιδευτικού συστήματος και της δια βίου μάθησης, βελτίωσης του συστήματος υγείας και κοινωνικής προστασίας και προώθησης της έρευνας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, στην προώθηση της ισότιμης πρόσβαση στην αγορά εργασίας, στην ενίσχυση της απασχόλησης των νέων και στην ενίσχυση μέτρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση.

Ο Αναπτυξιακός Στόχος 8 «Προώθηση της ψηφιακής σύγκλισης» αποσκοπεί στη διάχυση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στους πολίτες, ενώ εξειδικεύεται σε δύο προτεραιότητες: α) στη βελτίωση της παραγωγικότητας της Χωρικής Ενότητας με αξιοποίηση των Τ.Π.Ε., και β) στη βελτίωση της ποιότητας ζωής με την ισότιμη συμμετοχή των πολι-

τών της Χωρικής Ενότητας στην Ψηφιακή Ελλάδα, καθώς και την ανάπτυξη ψηφιακών υπηρεσιών τοπικής αυτοδιοίκησης για τον πολίτη.

Τέλος, στον τομέα της απασχόλησης, οι ειδικοί στόχοι της στρατηγικής περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, δράσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης, ενίσχυση της απασχόλησης των νέων, ενίσχυση μέτρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση, διεύρυνση των ενεργητικών πολιτικών στην αγορά εργασίας ειδικότερα σε περιφερειακό επίπεδο, διευκόλυνση της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης μέσω της αναβάθμισης του ρόλου της Κοινωνικής Οικονομίας.

E. Το Ε.Π. «Αττικής»

Ο Στρατηγικός Στόχος του Ε.Π. «Αττικής» για την προγραμματική περίοδο 2007-2013 συνίσταται στην *«ενίσχυση του διεθνούς ρόλου της Περιφέρειας Αττικής ως ευρωπαϊκής μητρόπολης στο χώρο της νοτιοανατολικής Ευρώπης και της Μεσογείου»*. Για την επίτευξη του Στρατηγικού Στόχου προβλέπονται δράσεις:

- Αναβάθμισης και επέκτασης του τομέα αστικών μεταφορών για τη βελτίωση των κυκλοφοριακών συνθηκών στην Περιφέρεια.
- Ενίσχυσης των προωθητικών παραγόντων που επιτρέπουν τη μετάβαση στην οικονομία της γνώσης.
- Διασφάλισης της αειφόρου ανάπτυξης.
- Ενίσχυσης του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Ο Στρατηγικός Στόχος του Ε.Π. εξειδικεύεται σε τέσσερις Γενικούς Στόχους, οι οποίοι αποσκοπούν στη βελτίωση της ελκυστικότητας της Περιφέρειας ως Διεθνές Επιχειρηματικό Κέντρο, στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, μέσω της ενθάρρυνσης της καινοτομίας, της επιχειρηματικότητας, της έρευνας και τεχνολογίας και της διάδοσης και αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών και πληροφόρησης, στη βελτίωση της ποιότητας ζωής και στην προστασία του περιβάλλοντος, καθώς και στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας.

Οι Γενικοί Στόχοι του Προγράμματος εξειδικεύονται σε πέντε Άξονες Προτεραιότητας:

- ΑΠ1. Ενίσχυση των υποδομών προσπελασιμότητας-ενέργειας.
- ΑΠ2. Αειφόρος ανάπτυξη και βελτίωση της ποιότητας ζωής.
- ΑΠ3. Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της καινοτομίας και της ψηφιακής σύγκλισης.
- ΑΠ4. Αναζωογόνηση (regeneration) αστικών περιοχών.
- ΑΠ5. Τεχνική υποστήριξη εφαρμογής.

Το Ε.Π. **παρεμβαίνει άμεσα σε θέματα προώθησης της ισότητας των φύλων σε δύο σημαντικά πεδία πολιτικής**, που είναι η *«ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας»* και η βελτίωση των υποδομών/υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών. Η δημιουργία των σχετικών κοινωνικών υποδομών συμβάλλει στη «συμφιλίωση» οικογενειακής ζωής και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Δράσεις για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας περιλαμβάνονται σε δύο Άξονες Προτεραιότητας και συγκεκριμένα στον Άξονα Προτεραιότητας 3 *«Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της ψηφιακής σύγκλισης»* και στον Άξονα Προτεραιότητας 4 *«Αναζωογόνηση αστικών περιοχών και νησιωτικών περιοχών»*, που προβλέπεται η χρήση της ρήτρας του 10% για δράσεις Ε.Κ.Τ.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 2 *«Αειφόρος ανάπτυξη και βελτίωση της ποιότητας ζωής»* συμβάλλει άμεσα στην επίτευξη των Γενικών Στόχων του Ε.Σ.Π.Α. *«Προώθηση της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης»* και *«Ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων, με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη - απασχόληση - κοινωνική συνοχή)»*, διότι προβλέπεται η ενίσχυση των κοινωνικών υποδομών και συγκεκριμένα:

- Ολοκλήρωση υποδομών υγείας με έμφαση στην πρωτοβάθμια περίθαλψη και δικτύου κοινωνικής προστασίας (Βρεφονηπιακοί Σταθμοί, Στήριξη Δομών Κοινωνικής Φροντίδας κ.λπ.).
- Κτιριακές υποδομές εκπαίδευσης και υποδομές εξοπλισμού όλων των βαθμίδων και επιπέδων εκπαίδευσης.
- Ανάπτυξη και λειτουργία υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας με στόχο την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των κατοίκων της Περιφέρειας.

Τέλος, ο τέταρτος Γενικός Στόχος *«Δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας»* του Ε.Π. «Αττικής» συνάδει με το Γενικό Στόχο του Ε.Σ.Π.Α. *«Ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού*

και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων, με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη - απασχόληση - κοινωνική συνοχή)», καθώς περιλαμβάνει δράσεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικής καριέρας και οικογενειακής ζωής (μέσω της δημιουργίας δομών κοινωνικής φροντίδας), που συμβάλλουν στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

3. Συμπεράσματα

Η καταγραφή των πολιτικών προώθησης της γυναικείας απασχόλησης, μέσω δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης που προγραμματίζονται κατά τη διάρκεια εφαρμογής του *Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.) 2007-2013*, αναδεικνύει τις δυνατότητες αξιοποίησης των Κοινοτικών Διαρθρωτικών Ταμείων για την ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών. Από τη σχετική διερεύνηση προκύπτει ότι οι άξονες προτεραιότητας εστιάζονται, κυρίως, στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, στην προώθηση δράσεων υπέρ της ισότητας των φύλων μέσω των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων, της βελτίωσης εκτός των άλλων της ποιότητας και της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και στην προώθηση της ισότιμης πρόσβασης και εξέλιξης των γυναικών στην αγορά εργασίας με την πρόληψη των φαινομένων αποκλεισμού. Ιδιαίτερη, μάλιστα, έμφαση δίνεται στην ένταξη της εθνικής πολιτικής ισότητας σε όλο το πεδίο της δημόσιας δράσης καθώς και στην αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών.

Επιπλέον, η τυποποίηση των βασικών αρχών των Τομεακών και Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων που προβλέπεται να υλοποιηθούν κατά την εφαρμογή του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς 2007-2013 περιλαμβάνει ειδικές δράσεις στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης υπέρ των γυναικών και της προώθησης της ισότητας των δυο φύλων στην αγορά εργασίας γενικότερα.

Ειδικότερα, δίνεται σημαντική έμφαση στην προώθηση της ισότητας των δυο φύλων στο πλαίσιο του εργασιακού, κοινωνικού, πολιτικού και διαπροσωπικού βίου, ενώ **δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών** εντοπίζονται, κυρίως, μέσω των Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκλιση», «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», αλλά και σε κάποιες επιμέρους δράσεις των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων.

Οι βασικότερες δράσεις που προωθούνται αναφορικά με την ισότητα των φύλων αφορούν στην:

- Εξάλειψη των στερεοτύπων στα συστήματα εκπαίδευσης και στη στρατηγική δια βίου μάθησης.
- Βελτίωση της πρόσβασης και του επιπέδου των βασικών δεξιοτήτων (π.χ. αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών, επιτάχυνση του ρυθμού ένταξης των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση κ.λπ.).
- Ενίσχυση της δια βίου μάθησης - Βελτίωση της ποιότητας και της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης - Σύνδεση με την αγορά εργασίας.
- Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης και στον επαγγελματικό τους προσανατολισμό.
- Εντατικοποίηση των επενδύσεων που αποσκοπούν στην απρόσκοπτη διαθεσιμότητα των γυναικών για απασχόληση και συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.
- Αξιοποίηση της κοινωνίας της πληροφορίας.
- Προώθηση της επιχειρηματικότητας με τη διασφάλιση της πρόσβασης στη χρηματοδότηση και στην ανάπτυξη επιχειρηματικών δικτύων.
- Παροχή εξειδικευμένης συμβουλευτικής στήριξης σε γυναίκες επενδύτριες.
- Ενθάρρυνση πρωτοβουλιών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για την ισότητα των φύλων.
- Λήψη μέτρων για την περαιτέρω μείωση της απόκλισης του επιπέδου αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Αναμφισβήτητα, λοιπόν, το Ε.Σ.Π.Α. αποτελεί μια μεγάλη χρηματοδοτική ευκαιρία για την προώθηση της ισότητας των δυο φύλων, που πρέπει να αξιοποιηθεί ειδικά από τους φορείς που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της γυναικείας απασχόλησης (δημόσια διοίκηση, κοινωνικοί εταίροι, εθελοντικές οργανώσεις).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης των γυναικών προωθούνται από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 στην Ελλάδα σε σημαντική έκταση με ενέργειες *συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης*, που προσανατολίζονται ιδίως στην άμβλυση της «ασύμπτωτης σχέσης» ανάμεσα στην αγορά εργασίας και στις παρεχόμενες ειδικότητες από το σύστημα τυπικής εκπαίδευσης. Υπό το πρίσμα αυτό, η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης κρίνεται κυρίως από τη συμβολή τους στη μείωση της ανεργίας, διευκολύνοντας την ορθολογική προώθηση των καταρτιζομένων στην απασχόληση.

Η θετική επίδραση των μηχανισμών επαγγελματικής κατάρτισης στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας (ειδικά των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού) επιβεβαιώνεται πανηγυρικά σε επίπεδο σχεδιασμού των πολιτικών απασχόλησης, καθώς συναφείς δράσεις έχουν ενσωματωθεί και υλοποιηθεί κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, με ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση των δεξιοτήτων των γυναικών και των ευπαθών ομάδων για την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης και την κοινωνική τους ενσωμάτωση. Εξασφαλίσθηκε, μάλιστα, ο απαραίτητος συντονισμός όλων των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης στα Ε.Π. που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, με τη σύσταση και λειτουργία στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας της *Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του Ε.Κ.Τ.*¹⁶⁶ Παράλληλα, δημιουργήθηκε το *Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Ελέγχου, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων*, που αποτελεί ένα εργαλείο βάσης, με το οποίο οι ενέργειες κατάρτισης ομογενοποιούνται ως προς τα ποιοτικά χαρακτηριστικά τους και ακολουθούν τους στόχους και τις δεσμεύσεις του Γ΄ Κ.Π.Σ.

Τα πλέον βασικά σημεία του *Ενιαίου Συστήματος Διαχείρισης, Ελέγχου, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης για την επαγγελματική κατάρτιση* είναι:

- Ενιαίοι εκπαιδευτικοί όροι ως προς τις ώρες πρακτικής άσκησης, με ποσοστό 30% κατ' ελάχιστον του συνολικού προγράμματος που θα πραγματοποιείται μέσα σε επιχειρήσεις.
- Προδιαγραφές προγραμμάτων κατάρτισης ως προς το σχεδιασμό, τις εκπαιδευτικές μεθόδους και τεχνικές (εισαγωγή νέων μεθόδων διδασκαλίας προσαρμοσμένων στις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων) και την πρακτική άσκηση.
- Ενιαία κριτήρια επιλογής καταρτιζομένων, εφαρμόζοντας την τεχνική της εξατομικευμένης προσέγγισης.
- Υποχρέωση των Κ.Ε.Κ. να επιλέγουν τους/τις καταρτιζόμενους/-ες από τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ., με εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών του Ε.Σ.Δ.Α.
- Ενιαία κριτήρια ποιοτικής αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης (απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων των εκπαιδευόμενων σε σχέση με τους στόχους του προγράμματος, ανάδειξη καλών πρακτικών, σύνδεση με την συνεχιζόμενη αξιολόγηση του Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ., τοποθέτηση των καταρτιζομένων στην αγορά εργασίας).
- Υποχρέωση των Κ.Ε.Κ. να επιλέγουν τους/τις εκπαιδευτές/-τριες από το Μητρώο Εκπαιδευτών/-τριών του Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ.
- Υποχρέωση των φορέων να επιλέγουν τους/τις αξιολογητές/-τριες των προτάσεων από το Ενιαίο Μητρώο του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Όμως, παρά τα μέτρα που εξαγγέλθηκαν και υλοποιούνται, τόσο σε επίπεδο *«ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης»* (προγράμματα κατάρτισης, επανακατάρτισης, απόκτησης εργασιακής εμπειρίας -

¹⁶⁶ Η Υπηρεσία αυτή έχει αρμοδιότητα -μεταξύ άλλων- να παρακολουθεί και να γνωμοδοτεί για όλες τις ενέργειες κατάρτισης, ώστε αφενός να εξασφαλίζεται η όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των Πόρων και αφετέρου να αποφεύγονται οι επικαλύψεις.

STAGE, επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης - Ν.Θ.Ε., επιδότηση επιχειρηματικής δραστηριότητας - Ν.Ε.Ε.), με ευνοϊκότερους, κάποιες φορές, όρους για άτομα ευπαθών ομάδων, όσο και σε επίπεδο «παθητικών πολιτικών απασχόλησης», με ενίσχυση της επιδοματικής πολιτικής προς ασθενέστερες ομάδες πληθυσμού και επέκταση του συστήματος των δομών φροντίδας, ο κεντρικός στόχος πολιτικής (αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού) δε φαίνεται να επιτυγχάνεται στον αναμενόμενο βαθμό. Την υστέρηση αυτή καταδεικνύει το γεγονός ότι τα ίδια ζητήματα συνεχίζουν, με την ίδια σχεδόν ένταση και επιτακτική ανάγκη, να εμφανίζονται για συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού, επιρρεπέστερες στον κίνδυνο αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και κατ' επέκταση στον κοινωνικό αποκλεισμό.

Χαρακτηριστική είναι η διαπίστωση ότι το ποσοστό των ατόμων, που βρίσκονται κάτω από το όριο της φτώχειας, είναι σημαντικά υψηλότερο μεταξύ άλλων και στις κατηγορίες μονογονεϊκών νοικοκυριών με αρχηγό γυναίκα (35,1%). Η έκταση του προβλήματος και η επιτακτική ανάγκη ουσιαστικής αντιμετώπισής του διαφαίνεται και από το γεγονός ότι η Ο.Κ.Ε. κάνει ειδική μνεία στη Γνώμη της επί του Ε.Σ.Δ.ΕΝ. 2006-2008, περί της ιδιαίτερης προσοχής της οποίας πρέπει να τύχουν οι περιπτώσεις των μονογονεϊκών οικογενειών, με στόχο τη μείωση της οικονομικής και γενικότερης ανασφάλειας των γυναικών αρχηγών μονογονεϊκών οικογενειών. Η διατήρηση παρόμοιων καταστάσεων δημιουργεί αναμφισβήτητα πολλά ερωτηματικά για την έκταση της αποτελεσματικότητας των μέτρων επαγγελματικής κατάρτισης, που επιδιώκουν την ενίσχυση της δυνατότητας πρόσβασης στην αγορά εργασίας ατόμων με αυξημένες πιθανότητες αποκλεισμού, ιδίως εάν ληφθεί υπόψη ότι για συγκεκριμένες ομάδες παραγωγικής ηλικίας η **εργασία αποτελεί τον κύριο μηχανισμό πρόληψης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.**

1. Οι στρεβλώσεις των πολιτικών απασχόλησης

α) Μια πιθανή ερμηνεία για την περιορισμένη αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων ενεργητικών μέτρων απασχόλησης μπορεί να αναζητηθεί στην υπερσυγκέντρωση αρμοδιοτήτων υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης (μέσω του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης-Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.) σχεδόν αποκλειστικά σε ένα μόνο δημόσιο φορέα: τον Ο.Α.Ε.Δ. Ο υπερσυγκεντρωτικός χαρακτήρας του Ο.Α.Ε.Δ. ενισχύει σημαντικά το δυσλειτουργικό του ρόλο, καθώς παρά τις παρεμβάσεις αναδιαμόρφωσης του συνόλου της δομής του αναφορικά και με τους τρεις βασικούς άξονες δράσης του (βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων προς τους/τις ωφελομένους/-ες υπηρεσιών, εγκυρότερη και εγκαίρως διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας, ανάπτυξη μηχανισμών παρακολούθησης και αξιολόγησης αποτελεσμάτων εφαρμοζόμενων πολιτικών), την προώθηση του θεσμού των Παρατηρητηρίων και την ανάπτυξη των δομών παρακολούθησης και πιστοποίησης των αποτελεσμάτων των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο των δομών του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α., δεν έχουν καθυφθεί αποτελεσματικά ιδιαίτερα σημαντικές διαρθρωτικές και επιχειρησιακές ανεπάρκειες, που αφορούν στην εφαρμογή μηχανισμών εργασιακής ένταξης των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού:

- Έλλειψη στοιχείων σχετικά με την πραγματική αποτύπωση της αγοράς εργασίας σε τοπικό επίπεδο.
- Περιορισμένη χρήση τεχνικών εκ των υστέρων αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης.
- Περιορισμένη δυνατότητα ελέγχου της ποιότητας των προγραμμάτων.
- Ανεπαρκή υποστήριξη των ανέργων και άλλων ευάλωτων κοινωνικά ομάδων κατά τη διαδικασία αναζήτησης απασχόλησης.

β) Εξετάζοντας τα κρίσιμα μεγέθη της *απασχόλησης* και της *ανεργίας* με ποιοτικούς κυρίως και όχι τόσο με ποσοτικούς όρους, διαπιστώνουμε με βάση τα στατιστικά δεδομένα ότι, παρά την πτωτική τάση του ποσοστού της ανεργίας γενικότερα (χάρη της αντίστοιχης αύξησης του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, που ωστόσο συνεχίζει να υστερεί στην Ελλάδα σε σχέση τόσο με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο όσο και με το ποσοστό των ανδρών στη χώρα μας), η μακροχρόνια ανεργία συνεχίζει να πλήττει ιδιαίτερα έντονα συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού, **όπως οι γυναίκες** και τα νέα άτομα. Επίσης, συνεχίζουν ιδιαίτερα να πλήττονται από ανεργία οι **μυτέρες**, αλλά και τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Οι επιπτώσεις για την τελευταία αυτή πληθυσμιακή ομάδα αφορούν και πάλι **κυρίως στις γυναίκες**, εάν αναλογιστούμε ότι προσεγγίζοντας την αγορά εργασίας με όρους κύκλου ζωής και δομής της κοινω-

νίας, οι γυναίκες είναι κυρίως αυτές που καταβάλλουν προσπάθεια να ενταχθούν ή/και να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας μετά από μακρόχρονη αποχή, σε μεγάλη ηλικία.

Παρά την κοινή παραδοχή ότι αποφασιστικός παράγοντας για την εργασιακή ένταξη των ατόμων σε κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού είναι η βελτίωση των δεξιοτήτων τους μέσω των δράσεων *επαγγελματικής κατάρτισης* και *δια βίου μάθησης*, με την καλύτερη στόχευση προς τις ευάλωτες ομάδες και σε συμφωνία με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, το ίδιο το Ε.Σ.Δ.ΕΝ. 2006-2008 αναγνωρίζει ότι η Ελλάδα συνεχίζει να υστερεί κατά πολύ από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο σε επενδύσεις στη *δια βίου μάθηση*, όπως και σε ποσοστό δυνατότητας απρόσκοπτης πρόσβασης στην εκπαίδευση και κατάρτιση των ευπαθέστερων κοινωνικά ομάδων. Για την κάλυψη της ιδιαίτερα σημαντικής αυτής υστέρησης, οι σχεδιαστές πολιτικής προωθούν μια σειρά παρεμβάσεων που επικυρώθηκαν ήδη νομοθετικά, με πλέον αντιπροσωπευτικούς το **Νόμο 3369/2005** για τη Δια Βίου Μάθηση, το **Νόμο 3304/2005** περί «*Εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού*» και το **Νόμο 3488/06** για την «*εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη στους όρους και τις συνθήκες εργασίας*».

γ) Παρά την αύξηση που σημειώνεται στη δημιουργία θέσεων εργασίας, η ελληνική οικονομία αδυνατεί να δημιουργήσει τον αναγκαίο αριθμό θέσεων απασχόλησης, ώστε να καλύπτει την προσφορά, και συνεπώς ένα μεγάλο τμήμα του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας παραμένει ανενεργό. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία, εδώ και τουλάχιστον μια δεκαετία, η αύξηση της απασχόλησης στη χώρα μας είναι μικρότερη από την αύξηση του εργατικού δυναμικού κάθε έτος, με αποτέλεσμα από το 1993 και μετά να εισέρχονται στην αγορά εργασίας περίπου τα διπλάσια άτομα από αυτά που απορροφά η απασχόληση.

Λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη αυτή, οι ρυθμίσεις που αφορούν σε ειδικές πληθυσμιακές ομάδες και στοχεύουν στην αύξηση της απασχόλησής τους, εκ των πραγμάτων δε θα πρέπει να βασίζονται σε μια μονοδιάστατη ενίσχυση των μέτρων τόνωσης της προσφοράς εργασίας, αλλά θα πρέπει, πρωτίστως, να συνδυαστούν με μέτρα αντιμετώπισης του βασικού προβλήματος, που εντοπίζεται στην ανάγκη διεύρυνσης της ζήτησης αξιοπρεπών θέσεων εργασίας από την οικονομία. Σε αντίθετη περίπτωση, η εικόνα που θα εξακολουθεί να παρουσιάζει η Ελλάδα θα είναι αυτή ενός αναξιοποίητου αποθέματος ανθρώπινου δυναμικού, που είτε θα υπερεκπαιδεύεται σε αντικείμενα που βρίσκονται σε αναντιστοιχία με τις πραγματικές και σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας, μειώνοντας τις πιθανότητες απορρόφησης των ατόμων αυτών, είτε θα εξειδικεύεται σε τομείς αιχμής μεν, αλλά λόγω δημιουργίας περιορισμένου αριθμού θέσεων εργασίας δε θα μπορεί να απορροφηθεί στην αναμενόμενη έκταση ή εάν, στην καλύτερη περίπτωση, μπορεί να απορροφηθεί με καθαρά επαγγελματικούς όρους, το εργασιακό πλαίσιο θα συνεχίσει να καθίσταται αποτρεπτικό για συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού. Στο σημείο αυτό, είναι σκόπιμο να επανεξεταστεί η σημασία της ενίσχυσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με πραγματικά ποιοτικούς όρους (μερική απασχόληση) και το ευρύτερο ζήτημα της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τομείς στους οποίους η Ελλάδα συνεχίζει να παρουσιάζει σημαντική υστέρηση.

2. Η προώθηση της ισότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας

α) Πολλά από τα μέτρα που εφαρμόζονται για την προώθηση της ισότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας έχουν θετικό, αλλά περιορισμένο αντίκτυπο στην προώθηση της ισότητας, τουλάχιστον όπως φαίνεται στα συνολικά μεγέθη. Στην πλειονότητά τους αποσκοπούν στον ισορροπημένο συνδυασμό της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, χωρίς όμως να έχουν μελετηθεί επαρκώς οι λόγοι για τους οποίους εμφανίζονται αποκλίσεις στα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας μεταξύ των ανδρών και γυναικών νεαρής ηλικίας ή μεταξύ ανδρών και γυναικών συγκεκριμένων εκπαιδευτικών και άλλων χαρακτηριστικών, ώστε να βρεθούν οι κατάλληλες λύσεις ανάλογα με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιμέρους ομάδες των γυναικών και τελικά να κατευθυνθούμε σε μία σφαιρικότερη αντιμετώπιση του θέματος. Επίσης, οι διάφορες πρωτοβουλίες που προωθούνται δεν αξιολογούνται ως προς τον αντίκτυπό τους, ώστε οι επόμενες δράσεις να αναπροσαρμοστούν στη βάση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.

β) Από την άλλη πλευρά, **προωθούνται υπό το πρίσμα ενσωμάτωσης του κοινοτικού κεκτημένου σημαντικές θεσμικές παρεμβάσεις αναφορικά με την προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων στην απασχόληση**, που εντοπίζονται στα ακόλουθα πεδία:

Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Μεγάλη βαρύτητα δίνεται στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, με σκοπό τη διευκόλυνση στην πρόσβαση, την παράταση της παραμονής, την ανέλιξη στην αγορά εργασίας, αλλήλ και την έξοδο με ευνοϊκούς όρους από αυτήν. Η προσπάθεια αυτή συντελείται σε διττή κατεύθυνση, τόσο με σειρά μέτρων δράσης υπέρ των εργαζόμενων και κυρίως των «ευπαθέστερων» πληθυσμιακά ομάδων, όπως οι γυναίκες, όσο και με παροχή κινήτρων στους εργοδότες/-τριες.

Ορισμένα σημεία που δίνουν μια περαιτέρω ώθηση νομοθετικά, δημιουργώντας συγχρόνως τις προϋποθέσεις και για σταδιακή αλλαγή στο επίπεδο των νοοτροπιών είναι:

- Η αναβάθμιση του ρόλου του πατέρα μέσω των διατάξεων περί χορήγησης και επέκτασης άδειας πατρότητας.
- Η διεύρυνση της έννοιας της γονεϊκής ιδιότητας, με αναφορές στις περιπτώσεις της υιοθεσίας και της παρένθετης μητρότητας.
- Η ιδιαίτερη μέριμνα για οικογένειες με αυξημένες δυσχέρειες ως προς την εναρμόιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όπως οι μονογονεϊκές ή οι πολύτεκνες οικογένειες και οι οικογένειες με παιδιά με αναπηρία.
- Η προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, τομέας στον οποίο η Ελλάδα παρουσιάζει μεγάλη υστέρηση. Η προσπάθεια προς την κατεύθυνση αυτή με το Ν. 3250/2004 απέδωσε ως ένα βαθμό, δεδομένου ότι το **73% των συνολικών θέσεων μερικής απασχόλησης που προκηρύσσονται στο δημόσιο καταλαμβάνεται από γυναίκες**, αποδεικνύοντας ότι η νομοθετική δέσμευση μπορεί να αποτελέσει μια ευοίωνη αφετηρία. Μένει η συνέχιση της προσπάθειας σε συνολικότερο επίπεδο.
- Ορισμένες διατάξεις του παραπάνω νόμου (περιλαμβάνονται ως ειδική κατηγορία οι πολύτεκνοι και οι μητέρες ανήλικων τέκνων σε ποσοστό 10% και ότι ποσοστό μέχρι 60% από τις διάφορες κατηγορίες των ανέργων, που επωφελοούνται από την πρόσληψη, καλύπτεται από γυναίκες, εφόσον εκδηλωθεί αντίστοιχο ενδιαφέρον) αναδεικνύουν την αξία της λήψης ή διατήρησης ειδικών ή «θετικών μέτρων», με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων σε βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας, γεγονός που, όπως κατοχυρώνεται και από άλλους νόμους, όπως ο Ν. 3488/2006, δε συνιστά διάκριση.

Ισότητα στην κατάρτιση και δια βίου μάθηση

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται και στην Αιτιολογική Έκθεση του Ν. 3488/2006 «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις*», η ταχύτητα των αλλαγών απαιτεί τόσο την απόκτηση νέων δεξιοτήτων όσο και τη διαρκή επικαιροποίηση των ήδη υπάρχοντων προσόντων. Όμως, στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης, αναδεικνύεται ένα σημαντικό έλλειμμα ισότητας μεταξύ των δύο φύλων.

Η στρέβλωση αυτή επιβεβαιώνεται και στο Χάρτη Πορείας της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων 2006-2010 [COM (2006) 92 τελικό], όπου αναφέρεται ότι η πρόοδος που έχει σημειωθεί σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε βασικούς τομείς για τη στρατηγική της Λισσαβόνας, όπως η έρευνα και η εκπαίδευση, δεν αντανακλάται πλήρως στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, γεγονός που θέτει προβληματισμούς για διάφορες πτυχές του θέματος, που έχουν ήδη αναλυτικά αναφερθεί, όπως ο βαθμός σύζευξης αρχικής εκπαίδευσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης με την αγορά εργασίας, η άρση στερεοτύπων σχετικά με τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό κ.ά. Το συγκεκριμένο έλλειμμα είναι ακόμα εντονότερο για την Ελλάδα, εάν αναλογισθούμε ότι η χώρα παρουσιάζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, με χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε αυτά, και συγχρόνως ποσοστά απασχόλησης των γυναικών που απέχουν πολύ, τόσο σε σχέση με αυτά των ανδρών συγκριτικά όσο και από ευρωπαϊκούς στόχους σε απόλυτα μεγέθη, ενώ συνακόλουθα τα ποσοστά ανεργίας και δη μακροχρόνιας βρίσκονται σε πολύ υψηλά επίπεδα, συνεχίζοντας να πλήττουν ιδιαίτερα συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού, όπως μητέρες και γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας.

Αξίζει στο σημείο αυτό να επισημανθεί παραδειγματικά η περίπτωση της περιορισμένης δυνατότη-

τας γυναικών με πολύ χαμηλά τυπικά εκπαιδευτικά προσόντα να ενταχθούν σε επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης, ακόμη και σε εκείνα που απευθύνονται ειδικά σε γυναίκες και όχι στο γενικό πληθυσμό, αφού συνήθως μια από τις απαραίτητες προϋποθέσεις είναι το απολυτήριο Β΄θμιας εκπαίδευσης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν τα επιδοτούμενα προγράμματα απόκτησης δεξιοτήτων σε βασικές γνώσεις Η/Υ, στα οποία δε γίνονται δεκτά άτομα που έχουν μόνο απολυτήριο δημοτικού σχολείου.

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναλογισθούμε το σοβαρό ενδεχόμενο δημιουργίας νέων αποκλεισμών, αλλά και την επίταση ήδη υφισταμένων αναφορικά με τη δυνατότητα πρόσβασης και παραμονής στην αγορά εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη το βαθμό σχολικής διαρροής ιδίως στις γυναίκες μεγαλύτερων ηλικιών, καθώς και το ψηφιακό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, με τις συνέπειες που αυτό επιφέρει.

γ) **Ως προς την αποτελεσματικότητα των δράσεων για την προώθηση της ισότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ' Κ.Π.Σ.**, τα βασικότερα δεδομένα σε σχέση με τη συμβολή της κατάρτισης στην απασχόληση των γυναικών απορρέουν από τα αποτελέσματα του Άξονα Προτεραιότητας 5 του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση». Ο συγκεκριμένος Άξονας προσανατολιζόταν στη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω κυρίως προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Για την εφαρμογή των δύο Μέτρων του (Μέτρο 5.1. «Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις Μ.Μ.Ε. και στις μεγάλες επιχειρήσεις» και Μέτρο 5.3. «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών (Εξειδικευμένη κατάρτιση, συμβουλευτική, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, επιχειρηματικότητα, δίκτυα, ευαισθητοποίηση/πληροφόρηση φορέων και δομών) δεν ήταν διαθέσιμα συγκεντρωτικά απολογιστικά δεδομένα που θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν με συγκεκριμένα κριτήρια/δείκτες την έκταση επίδρασης των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στην απασχόληση των γυναικών και γενικότερα στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Εντοπίστηκαν, όμως, κρίσιμα δεδομένα για τις δράσεις που υλοποιήθηκαν κατά την περίοδο 2000 - 2003 στο πλαίσιο του Μέρου 5.3. («Δράσεις Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ένταξη»). Εάν και δεν υπήρχαν στοιχεία σχετικά με τις δράσεις των υποέργων που αφορούσαν στη συνοδεία και παρακολούθηση των επωφελούμενων γυναικών σε προγράμματα εναλλασσόμενης κατάρτισης και απασχόλησης, προέκυψε ένας σημαντικός αριθμός γυναικών (110 ωφελούμενες) που προχώρησε στη δημιουργία ατομικής επιχείρησης με τη βοήθεια της υλοποίησης εργαστηρίων για την προώθηση του επιχειρηματικού τους σχεδίου. Αναμφισβήτητα, η εκπαίδευσή τους σε θέματα επιχειρηματικότητας (έρευνα αγοράς, ανάπτυξη προγράμματος μάρκετινγκ και χρηματοοικονομικού σχεδιασμού, λειτουργία γυναικείων συνεταιρισμών) μέσω της συμμετοχής τους σε σχετικά εργαστήρια συνθέτουν σημαντικούς άξονες προώθησής τους στην απασχόληση.

Όσον αφορά στα αποτελέσματα του Έργου των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων που υλοποιήθηκαν κατά το χρονικό διάστημα 2003-2006 στο πλαίσιο του Μέρου 5.3., πέρα από το γεγονός ότι 789 γυναίκες ωφελήθηκαν από προγράμματα κατάρτισης για τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους, δεν υπάρχουν συγκεκριμένα στοιχεία που να συνηγορούν στην άποψη ότι η συγκεκριμένη εκπαίδευσή τους συνέβαλε στην προώθησή τους στον τομέα της απασχόλησης.

Αναφορικά με τα αποτελέσματα των έργων του Μέρου 5.1. («Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις»), από την υλοποίηση του Α΄ κύκλου διαφάνηκε μεταξύ άλλων ότι η εμπειρία της κατάρτισης για τις εργαζόμενες στις επιχειρήσεις λειτούργησε θετικά (κυρίως όμως περισσότερο για την προσωπική τους ανάπτυξη και λιγότερο για τη σύνδεση με το αντικείμενο της εργασίας τους).

Αξίζει εδώ να επισημανθεί ότι τα συγκεκριμένα προγράμματα του Άξονα Προτεραιότητας 5 δεν μπορούν να προσφέρουν αξιόπιστα και έγκυρα στοιχεία ως προς **την αποκλειστική συμβολή των πολιτικών κατάρτισης στην προώθηση της γυναικείας απασχόλησης**, καθώς πρόκειται για ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που ενσωματώνουν μία ευρύτερη δέσμη ενεργειών κοινωνικής και εργασιακής στήριξης της ομάδας στόχου. Από την άποψη αυτή πρέπει να γίνει αποδεκτή η συμπληρωματική λειτουργία των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε σχέση με άλλες τεχνικές κοινωνικής προστασίας που, σταδιακά, αποκτούν αυξημένο ενδιαφέρον στο επίπεδο του σχεδιασμού των πολιτικών εργασιακής ένταξης των γυναικών.

3. Άξονες προτεραιοτήτων για τη βελτίωση της συμβολής των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στις διαδικασίες εργασιακής ένταξης των γυναικών

Από την επεξεργασία των διαθέσιμων πηγών της έρευνας προκύπτει ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πολιτική απασχόλησης προϋποθέτει μια πολυεπίπεδη προσέγγιση του τρόπου αναπαραγωγής των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, επιβάλλοντας ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων που έχουν ως στόχο την αλλαγή των θεσμών, των προτύπων και των πρακτικών, ως προαπαιτούμενο για την κατάκτηση της ισότητας στην απασχόληση (εκπαιδευτική πολιτική, πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης, πολιτική κοινωνικής φροντίδας, οικογενειακή πολιτική κ.ά.).

Η συμβολή των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στις διαδικασίες εργασιακής ένταξης των γυναικών εντοπίζεται κατά κύριο λόγο στα θετικά τους αποτελέσματα, όταν συνδυάζονται με ενέργειες συμβουλευτικής, ευαισθητοποίησης και προώθησης στην απασχόληση. Όπως είναι εμφανές από την ανάλυση των σχετικών παρεμβάσεων κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ' Κ.Π.Σ., τα περισσότερα προγράμματα ενσωματώνουν πολυεπίπεδες δράσεις ολοκληρωμένου χαρακτήρα, περιλαμβάνοντας τόσο παραδοσιακές ενέργειες κατάρτισης όσο και άλλες δράσεις, όπως η συμβουλευτική υποστήριξη (ατομική ή ομαδική), η ενημέρωση και πληροφόρηση, η νομική συνδρομή και η ευαισθητοποίηση, καθώς και η επιδότηση της απασχόλησης και της αυτο-απασχόλησης ή η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Επομένως, προκύπτει πως θα ήταν ίσως παρακινδυνευμένο να συνδεθεί η άμεση συνέργεια της παρακολούθησης προγραμμάτων κατάρτισης αλλά και της εκπαίδευσης γενικότερα με την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η συμβολή των υπόλοιπων παραμέτρων-ενεργειών. Άλλωστε, σύμφωνα με τα αποτελέσματα που έχουν καταγραφεί, ο αριθμός των ωφελουμένων των προγραμμάτων προκύπτει, κυρίως, σε σχέση με όσους/-ες δέχτηκαν υπηρεσίες συμβουλευτικής, που αποτελούσε τη βασικότερη, ίσως και υποχρεωτική δράση, βάσει της οποίας γινόταν η παραπομπή τους στις άλλες δράσεις των προγραμμάτων.

Από την άλλη πλευρά, οι σχεδιαστές/-τριες προγραμμάτων τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης και ολοκληρωμένων παρεμβάσεων (απευθύνονται σε εξειδικευμένες ομάδες ανέργων και σε περιοχές με ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα ανεργίας: άνεργοι ή **άνεργες άνω των 50 ετών**, απόφοιτοι/-ες δημοτικού, **μακροχρόνια άνεργες γυναίκες**, άνεργοι/-ες μετανάστες/-τριες κ.λπ.) πρέπει να υιοθετήσουν περισσότερο στοχευμένες προσεγγίσεις για τις διαδικασίες εργασιακής/κοινωνικής ένταξης των ομάδων στόχου, προσανατολίζοντας τις παρεμβάσεις τους στα ιδιαίτερα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των ανέργων.

3.1 Η συνέργεια των πολιτικών ισότητας των φύλων με άλλες δημόσιες πολιτικές

Η συνέργεια των πολιτικών ισότητας των φύλων με τις άλλες δημόσιες πολιτικές είναι ιδιαίτερα έντονη στα ακόλουθα πεδία:

- Στις **πολιτικές απασχόλησης**, όπου η ισότητα των φύλων αποτελεί έναν από τους τέσσερις βασικούς στόχους της αντίστοιχης Ευρωπαϊκής Στρατηγικής.
- Στις πολιτικές της τυπικής εκπαίδευσης και **επαγγελματικής κατάρτισης**, όπου η ισότητα αποτελεί βασικό συστατικό των αρχών που διέπουν την εκπαίδευση για όλους και όλες.
- Στις πολιτικές κοινωνικής ασφάλισης, όπου η ισότητα των φύλων αποτελεί κορυφαίο θεσμικό διακύβευμα.
- Στις πολιτικές κοινωνικής πρόνοιας, όπου η ισότητα των φύλων αποτελεί την σημαντικότερη προϋπόθεση του στόχου της κοινωνικής συνοχής και κοινωνικής δικαιοσύνης.
- Στις πολιτικές ανταγωνισμού (περιλαμβανομένων των πολιτικών έρευνας και τεχνολογίας), όπου η πλήρης και ουσιαστική αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων των γυναικών αποτελεί πηγή ευημερίας, καινοτομίας και παραγωγικότητας.
- Στις πολιτικές αγροτικής ανάπτυξης, όπου η ισότητα των φύλων αποτελεί προϋπόθεση διατήρησης του επιπέδου διαβίωσης στην ύπαιθρο και αποφυγή της ερήμωσής της.

Στην περίπτωση άλλων δημόσιων πολιτικών, η συνέργεια των πολιτικών ισότητας είναι λιγότερο εμφανής, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δε βελτιώνει την αποτελεσματικότητα των πολιτικών αυτών, αφού με την ένταξη του στόχου της ισότητας, οι πολιτικές αυτές απευθύνονται καλύτερα σε ολόκληρο τον πληθυσμό, άνδρες και γυναίκες. Παραδείγματα τέτοιων πολιτικών είναι:

- Η οικονομική και δημοσιονομική πολιτική που επηρεάζουν σε σημαντική έκταση τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των πολιτών μέσω των αποφάσεων για τους όρους άσκησης των οικονομικών δραστηριοτήτων και τον επιμερισμό των δημόσιων δαπανών σε τομείς και κλάδους.
- Οι πολιτικές περιφερειακής ανάπτυξης, μεταφορών και χωροταξικού σχεδιασμού των κοινωνικών υποδομών και των υπηρεσιών δημοσίου ενδιαφέροντος.

Οι σχεδιαστές/-τριες των δημόσιων πολιτικών οφείλουν να προωθήσουν συστηματικά τη συνέργεια των πολιτικών ισότητας των φύλων με τις άλλες δημόσιες πολιτικές, λαμβάνοντας υπόψη κρίσιμες προτάσεις που κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο (βλ. σχετικά το Παράρτημα 2 της Μελέτης με τίτλο «**Σύνοψη προτάσεων για την προώθηση της πολιτικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010**»).

3.2 Προτάσεις για τις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών

Η ανάλυση της συμβολής των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στην (επαν)ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας ή στην επαγγελματική τους ανέλιξη στην Ελλάδα αντιστοιχεί σε ένα σχετικά παραμελημένο πεδίο έρευνας και επομένως δεν μπορεί να τεκμηριωθεί ικανοποιητικά με βάση τα σχετικά βιβλιογραφικά πορίσματα. Από την επεξεργασία, πάντως, των διαθέσιμων ερευνητικών και βιβλιογραφικών υποδειγμάτων που αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο II της μελέτης, αναδεικνύονται συγκεκριμένοι άξονες προτάσεων/παρεμβάσεων για τον εκσυγχρονισμό των πολιτικών κατάρτισης σε σχέση με την εργασιακή ένταξη των γυναικών:

α) Στόχοι της επαγγελματικής κατάρτισης

- Να βελτιώσει τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα να προωθήσει την πρόσβασή τους σε εργασίες με καλές μισθολογικές και άλλες συνθήκες και με προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Αντίθετα, να μην αναπαράγει την υφιστάμενη επαγγελματική κατανομή των γυναικών και να μην τις προετοιμάσει για υποβαθμισμένα γυναικεία επαγγέλματα.¹⁶⁷
- Να προωθήσει ειδικότερα την είσοδο των γυναικών σε «νέα» επαγγέλματα (σε επαγγέλματα με προοπτικές που δεν έχουν συνδεθεί με το ένα ή το άλλο φύλο), καθώς και την είσοδό τους σε παραδοσιακά «ανδρικά» επαγγέλματα (που παρουσιάζουν ζήτηση, επειδή έχουν καλύτερους όρους εργασίας και καλύτερες προοπτικές εξέλιξης¹⁶⁸ με την παρακολούθηση ανάλογων προγραμμάτων. Από την άλλη πλευρά, να προωθήσει την είσοδο των ανδρών σε επαγγέλματα που παραδοσιακά θεωρούνται «γυναικεία» (φύλαξη παιδιών, γραμματειακή υποστήριξη κ.ο.κ.).
- Να συμβάλει στην αναβάθμιση των παραδοσιακά «γυναικείων» επαγγελμάτων,¹⁶⁹ αναβάθμιση που σχετίζεται τόσο με τις οικονομικές απολαβές όσο και με το κύρος των επαγγελμάτων αυτών.

β) Σχεδιασμός προγραμμάτων

- Να λαμβάνονται υπόψη οι πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας από τη μια πλευρά και οι ανάγκες των γυναικών από την άλλη (διευκόλυνση της επανένταξης αυτών που για διάφορους λόγους, κυρίως οικογενειακών υποχρεώσεων, είχαν μείνει για μεγάλο χρονικό διάστημα εκτός αγοράς εργασίας).
- Να σχεδιάζονται ειδικά προγράμματα για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις διοικητικής ευθύνης και λήψης αποφάσεων, στις οποίες αυτές υποεκπροσωπούνται.
- Να σχεδιάζονται ειδικά προγράμματα κατάρτισης των γυναικών σε νέες ειδικότητες, ώστε να ενισχυθεί η συμμετοχή τους σε μη παραδοσιακούς τομείς απασχόλησης.
- Να διασφαλίζεται η ισότητα ευκαιριών πρόσβασης στην κατάρτιση.
- Να εντάσσεται στα προγράμματα κατάρτισης μια ενότητα για την ισότητα των φύλων, τα δικαιώματα των γυναικών, τη σχετική νομοθεσία και άλλα θέματα, όπως η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας ή κατάρτισης.¹⁷⁰
- Επιπλέον, για τα προγράμματα προκατάρτισης και παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών: να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες και τα πρόσθετα εμπόδια που αντιμετω-

167 Καβουνίδα, 1990, *ό.π.*, σ. 83.

168 Στο ίδιο, σσ. 82-83.

169 Στο ίδιο, σ. 83.

170 Ε.Υ.Σ.Ε.Κ.Τ., 2003, *ό.π.*, σ. 86.

πίζουν οι γυναίκες μέλη των ομάδων-στόχου (καθώς οι ανάγκες των γυναικών δεν καθορίζονται μόνο από το φύλο τους, αλλά επίσης από παράγοντες, όπως η φυλή, η εθνικότητα, η οικονομική κατάσταση). Θα ήταν σκόπιμη η διενέργεια ειδικών μελετών για το σκοπό αυτό.

- Να διασφαλίζεται διευκόλυνση για τη φύλαξη παιδιών (φύλακτρα ή παιδικό σταθμό), ειδικά για τις γυναίκες από τις μειονεκτούσες ομάδες, επειδή κατά κανόνα αντιμετωπίζουν αυξημένες δυσκολίες στο θέμα αυτό.
- Να υπάρχει αξιολόγηση της ωφέλειας των καταρτισμένων γυναικών ως προς τη βελτίωση των αμοιβών και των δεξιοτήτων τους, καθώς και την άνοδό τους σε θέσεις ευθύνης και την προσωπική τους ικανοποίηση από την κατάρτιση.
- Να λαμβάνονται υπόψη οι κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και οι ιδιαιτερότητες των περιοχών στις οποίες ζουν και εργάζονται οι καταρτιζόμενες.

γ) Ευαισθητοποίηση του προσωπικού φορέων που υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης

- Να εφαρμόζεται πολιτική ισότητας των φύλων στα Κ.Ε.Κ., η οποία να περιλαμβάνει κανονισμό, καθώς επίσης ευαισθητοποίηση και δέσμευση στις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτόν όλων των εμπλεκόμενων.
- Να πληροφροηθούν και να ευαισθητοποιηθούν εργοδότες/-τριες, διευθυντές/-τριες και συνδικαλιστικά στελέχη για τα οφέλη από την αξιοποίηση και του γυναικείου δυναμικού και την παροχή ίσων ευκαιριών στην κατάρτιση, στην προώθηση σε θέσεις ευθύνης και στην αμοιβή.
- Ειδικότερα οι υπεύθυνοι/-ες προώθησης Κ.Ε.Κ.:
 - Να ευαισθητοποιηθούν, ώστε να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να συμμετάσχουν σε αντικείμενα στα οποία μέχρι τώρα υποεκπροσωπούσαν (κατά την συνέντευξη επιλογής στο Κ.Ε.Κ.), να παρακολουθούν και να στηρίζουν τις καταρτιζόμενες σε όλη τη διάρκεια της κατάρτισης, βοηθώντας τις να αντιμετωπίσουν τυχόν δυσκολίες και να ολοκληρώσουν με επιτυχία το Πρόγραμμα.
 - Να χρησιμοποιούν εξειδικευμένες μεθόδους και εργαλεία για την κατάλληλη προετοιμασία, τοποθέτηση για πρακτική άσκηση και παρακολούθηση σε θέση εργασίας των γυναικών καταρτιζομένων.
 - Να υποχρεώνονται να στέλνουν περιοδικές αναφορές για την πρόοδο της υποστήριξης και προώθησης των γυναικών.

δ) Ευαισθητοποίηση των Συμβούλων των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης

- Να ευαισθητοποιηθούν ώστε να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των γυναικών σε αντικείμενα στα οποία συμμετείχαν κυρίως άνδρες.
- Να υιοθετήσουν μεθοδολογία και εργαλεία εξειδικευμένα στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας (τεχνογνωσία από δομές στήριξης γυναικείας επιχειρηματικότητας).
- Να καταρτίζονται στη στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας.¹⁷¹

ε) Ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτών/-τριών

- Να ευαισθητοποιούνται και να διασφαλίζεται και να επιβάλλεται η συμμόρφωσή τους προς τους σχετικούς κανόνες και η άρση των στερεοτύπων στην τάξη.
- Να υιοθετούνται μέθοδοι διδασκαλίας τεχνικών-τεχνολογικών αντικειμένων φιλικές προς τις γυναίκες, με ολιστική προσέγγιση.
- Να υπάρχει συμμετοχή εκπαιδευτριών στη διδασκαλία σε τεχνικά-τεχνολογικά προηγμένα αντικείμενα (θετικών επιστημών), για να αποτελέσουν πρότυπο των καταρτιζόμενων γυναικών. Επιπλέον, να γίνει προσπάθεια να τεθεί ως στόχος ποσοστό εκπαιδευτριών ανά Πρόγραμμα κατάρτισης (>50%).¹⁷²

στ) Υλοποίηση των προγραμμάτων με τεχνικές «έμφυλης διάστασης»

- Να υποχρεώνονται τα Κ.Ε.Κ. στην υιοθέτηση μεθόδων, τεχνικών και εργαλείων για:
 - α. τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την ανίχνευση δεξιοτήτων και εμπειριών των γυναικών,
 - β. την ενθάρρυνση και υποστήριξη των γυναικών κατά την κατάρτιση, την πρακτική άσκηση, την αναζήτηση εργασίας και την τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας,
 - γ. την παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής της ισότητας ευκαιριών στην εκπαιδευτική διαδικασία και το σχεδιασμό διορθωτικών παρεμβάσεων.

171 Ε.Υ.Σ.Ε.Κ.Τ., 2003, *ό.π.*, σ.σ. 85, 86, 89, 90.

172 Στο ίδιο, σ. 86.

- Να δοθεί προσοχή κατά τη σύνταξη των επαγγελματικών προφίλ στην περιγραφή των δεξιοτήτων (στην πιστοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης), ώστε να μην αναπαράγονται τα στερεότυπα ως προς το φύλο.¹⁷³

ζ) Παρακολούθηση των προγραμμάτων με τεχνικές «έμφυλης διάστασης»

- Να δημιουργηθεί από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. σύστημα παρακολούθησης των Κ.Ε.Κ. ως προς την τήρηση και προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Να λαμβάνεται υπόψη η οπτική του φύλου στη διαδικασία πιστοποίησης προγραμμάτων σπουδών.
- Να ευαισθητοποιούνται εκπαιδευτές/-τριες και στελέχη Σ.Υ.Υ. στην οπτική του φύλου, για την αποφυγή αναπαραγωγής παραδοσιακών ρόλων, στερεοτύπων και στάσεων, και να εκπαιδεύονται στις φιλικές προς τις γυναίκες μεθόδους διδασκαλίας και συμβουλευτικής υποστήριξης.
- Να υποχρεώνονται τα Κ.Ε.Κ. στην υιοθέτηση τεχνικών διδασκαλίας φιλικών προς τις γυναίκες, ιδιαίτερα για τα τεχνικά και τεχνολογικά αντικείμενα.

η) Αξιολόγηση προγραμμάτων

- Να διαμορφωθεί Κατάλογος Κριτηρίων για την αξιολόγηση της επαγγελματικής κατάρτισης με βάση το φύλο μέσω του Υπουργείου Εργασίας.¹⁷⁴
- Να περιλαμβάνεται στην εσωτερική και εξωτερική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου (όπως άλλωστε και στην παρακολούθησή του) η εφαρμογή της ισότητας των φύλων και να προβλέπεται διαδικασία διορθωτικών παρεμβάσεων.
- Να περιλαμβάνεται στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου ενότητα για την αξιολόγηση της επιτυχίας της προώθησης της ισότητας στην κατάρτιση και για την ικανοποίηση των γυναικών καταρτιζομένων.¹⁷⁵

θ) Δημοσιότητα προγραμμάτων

- Να δίνεται ευρεία και κατάλληλη δημοσιότητα των προγραμμάτων με στόχο να φθάσει σε όλες τις άνεργες γυναίκες (προβολή από τα Κ.Π.Α. και άλλες δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, δομές τοπικής αυτοδιοίκησης, Εργατικά Κέντρα, ανακοινώσεις σε σχολεία και παιδικούς σταθμούς κ.ο.κ.).¹⁷⁶
- Ιδιαίτερη μέριμνα, όπως και στον προηγούμενο άξονα, πρέπει να δίνεται στην προβολή των προγραμμάτων Προκατάρτισης και των Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών και τη γνωστοποίησή τους σε γυναίκες μέλη των ομάδων στόχου, που συχνά συναντούν μεγαλύτερες δυσκολίες πρόσβασης στην πληροφόρηση.
- Ενημέρωση (όπως επίσης παρακίνηση και ενθάρρυνση) των εργαζόμενων σε επιχειρήσεις γυναικών για να συμμετέχουν στην κατάρτιση.

3.3 Τα εργαλεία αποτίμησης της επίδρασης των πολιτικών κατάρτισης στην εργασιακή ένταξη των γυναικών

Η ανάλυση των πρωτογενών πηγών της έρευνας και των αντίστοιχων βιβλιογραφικών υποδειγμάτων οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οποιαδήποτε διαδικασία μεταρρύθμισης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης την περίοδο 2007-2013 πρέπει να συμπεριλάβει εργαλεία αποτίμησης της επίδρασης των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης στην εργασιακή ένταξη των γυναικών. Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Γ' Κ.Π.Σ. 2000-2006 δεν εντοπίστηκαν παρόμοια εργαλεία, αλλά αξίζει να γίνει ιδιαίτερη αναφορά στον **Οδηγό Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Γ' Κ.Π.Σ.**, που εκπονήθηκε το 2003 από την Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (Ε.Υ.Σ.Ε.Κ.Τ.), επιδιώκοντας να συμβάλει στην ένταξη της οπτικής του φύλου και της διάστασης της ισότητας των φύλων στην υλοποίηση των συγχρηματοδοτούμενων Έργων.¹⁷⁷

Ο Οδηγός περιλαμβάνει ένα σύνθετο πλέγμα δεικτών α) παρακολούθησης της προώθησης της ισότητας, και β) παρακολούθησης και αξιολόγησης της ισότητας σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγ-

173 Ε.Υ.Σ.Ε.Κ.Τ., 2003, *ό.π.*, σ. 88.

174 Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006, *ό.π.*, σ. 734.

175 Ε.Υ.Σ.Ε.Κ.Τ., 2003, *ό.π.*, σ. 86.

176 Στο ίδιο, σ. 85.

177 Το περιεχόμενο του Οδηγού καλύπτει τις ενότητες: Πολιτικές Ισότητας, Αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης, Προτάσεις για την ενίσχυση της διάστασης της ισότητας στα Επιχειρησιακά Προγράμματα και τις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες.

γελματικής κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων. Η χρήση των δεικτών οδηγεί στις ακόλουθες διαπιστώσεις:

- Υιοθετήθηκαν ελάχιστοι Δείκτες Εκρών και Αποτελεσμάτων και Επιπτώσεων ως προς την ισότητα στα Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ. 2000-2006 εξαιτίας της μη ικανοποιητικής διατύπωσης των στόχων των Μέτρων.
- Για την ανάπτυξη κατάλληλων δεικτών παρακολούθησης της ισότητας δεν επαρκεί η απλή αριθμητική παρουσίαση της συμμετοχής ανδρών και γυναικών αντίστοιχα στο σύνολο των δράσεων ενός προγράμματος (ο δείκτης αυτός μπορεί να επαρκεί για τη μέτρηση των αποτελεσμάτων των Μέτρων ή των Ενεργειών ως προς τους ειδικούς τους στόχους, αλλά δεν εξασφαλίζει εκτιμήσεις ως προς τη μείωση των ανισοτήτων ή την προώθηση της ισότητας σε επίπεδο αποτελεσμάτων και επιπτώσεων). Για παράδειγμα, παρ' ότι ο αριθμός των γυναικών που προβλέπεται να συμμετάσχει σε δράσεις κατάρτισης ή μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης μπορεί να είναι μεγαλύτερος από εκείνον των ανδρών, εάν οι γυναίκες συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης που οδηγούν σε χαμηλότερου επιπέδου επαγγελματικά προσόντα, οι συγκεκριμένες ενέργειες σε επίπεδο αποτελεσμάτων και επιπτώσεων δεν θα έχουν συμβάλει στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ τους.
- Η πρόβλεψη για ποσόστωση σε ορισμένα Μέτρα (π.χ. ως προς τη συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.) αποτελούν θετική δράση μόνο στο βαθμό που οι καθορισθείσες τιμές της ποσόστωσης είναι τέτοιες που μπορούν να επιφέρουν μείωση των ανισοτήτων. Για παράδειγμα, για να στοχεύσουμε μέσω μιας θετικής δράσης στη μείωση της διαφοράς στην ανεργία μεταξύ των δύο φύλων, η ποσόστωση πρέπει να υπερβαίνει την ποσοστιαία κατανομή ανδρών και γυναικών στην ανεργία, να συνιστά, δηλαδή, θετική διάκριση.

Η συστηματική αποτίμηση της επίδρασης των πολιτικών κατάρτισης στην εργασιακή ένταξη των γυναικών μπορεί να εξυπηρετηθεί με τη συνδυαστική εφαρμογή δεικτών εκρών, αποτελεσμάτων και επιπτώσεων σε κάθε Πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης, που διαφοροποιούνται ανάλογα με την κατηγορία των καταρτιζομένων (άνεργοι/-ες, εργαζόμενοι/-ες), σύμφωνα με τους ακόλουθους Πίνακες 46 και 47.

ΠΙΝΑΚΑΣ 46. ΠΑΚΕΤΟ ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΩΝ ΔΕΙΚΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ
Ποιοτικοί Στόχοι Ισότητας	<ul style="list-style-type: none"> • Συγκριτική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα κατάρτισης. • Προώθηση των γυναικών σε ειδικότητες κατάρτισης (π.χ. τεχνικά/τεχνολογικά) που οδηγούν στη μείωση του κατά φύλο διαχωρισμού στα επαγγέλματα.
Εκρών	<ul style="list-style-type: none"> • Αριθμός καταρτιζόμενων ανέργων κατά φύλο, ηλικιακή ομάδα, διάρκεια ανεργίας, εκπαιδευτικό επίπεδο και θεματικό πεδίο κατάρτισης, και απόκτηση πιστοποιημένων και μη γνώσεων. • Μέσος όρος ανθρωποωρών κατάρτισης κατά φύλο.
Αποτελεσμάτων	<ul style="list-style-type: none"> • Αριθμός καταρτισθέντων/-εισών (σε πιστοποιημένα προγράμματα) κατά φύλο και θεματικό πεδίο κατάρτισης. • Αριθμός μη καταρτισθέντων/-εισών -όσων δεν ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα κατάρτισης- κατά φύλο και θεματικό πεδίο. • % διείσδυσης [αριθμός καταρτιζόμενων ως % του αριθμού των ανέργων κατά φύλο, κατά περιοχή και προγραμματική περίοδο (rate of coverage)]. • Αριθμός εκπαιδευτών/-τριών που απασχολήθηκαν κατά τη διάρκεια υλοποίησης των έργων κατά φύλο: <ol style="list-style-type: none"> 1. % καταρτιζόμενων που ολοκλήρωσαν ένα πιο προχωρημένο επίπεδο κατάρτισης, κατά θεματικό πεδίο κατάρτισης και φύλο, με έμφαση στα τεχνικά/τεχνολογικά επαγγέλματα, 2. % καταρτιζόμενων που είναι ικανοποιημένοι/-ες κατά φύλο και θεματικό πεδίο κατάρτισης (ποιοτικός δείκτης).

Επιπτώσεων	<ul style="list-style-type: none"> • % καταρτιζόμενων κατά φύλο που απασχολούνται μετά από 6 μήνες και συνεχίζουν να απασχολούνται μετά από 18 μήνες. • Το είδος της απασχόλησης που βρίσκουν οι καταρτιζόμενοι/-ες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης που παρακολούθησαν, π.χ. σε σχέση με το αντικείμενο της κατάρτισης ή όχι, το επίπεδο της εκπαίδευσής του (βάσει σπουδών), προηγούμενης επαγγελματικής εμπειρίας κ.ά. • Ο τύπος της απασχόλησης που βρίσκουν οι καταρτιζόμενοι/-ες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης που παρακολούθησαν, π.χ. μόνιμη ή περιστασιακή απασχόληση, μερική ή πλήρης, εποχιακή κ.ά. • Μείωση του δείκτη ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων στην πρόσβαση στην κατάρτιση (κύριος δείκτης ισότητας). • Μείωση της κατά φύλο συγκέντρωσης σε επαγγέλματα και κλάδους της οικονομίας (κύριος δείκτης ισότητας).
-------------------	---

ΠΙΝΑΚΑΣ 47. ΠΑΚΕΤΟ ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΩΝ ΔΕΙΚΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση)
Ποιοτικοί Στόχοι Ισότητας	<ul style="list-style-type: none"> • Αύξηση της συμμετοχής των εργαζόμενων γυναικών στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση για την αναβάθμιση των προσόντων τους (νέος κύριος δείκτης) • Βαθμός προώθησης των γυναικών στην ιεραρχία των επιχειρήσεων ως αποτέλεσμα της αναβάθμισης των προσόντων τους από τη συμμετοχή τους στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση (νέος κύριος δείκτης) • Μείωση των ανισοτήτων σε αμοιβές και ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη και σταδιοδρομία (νέος κύριος δείκτης)
Εκρών	<ul style="list-style-type: none"> • Αριθμός καταρτιζόμενων εργαζόμενων κατά φύλο, ηλικιακή ομάδα, εκπαιδευτικό επίπεδο, θεματικό πεδίο κατάρτισης και θέση στην επιχείρηση • Μέσος όρος ανθρωποωρών ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης κατά φύλο και ανώτερο επίπεδο εξειδίκευσης (σε σχέση με αυτό στο οποίο βρίσκονταν πριν την κατάρτιση)
Αποτελεσμάτων	<ul style="list-style-type: none"> • Συγκριτική αύξηση του % εργαζόμενων γυναικών που αναβάθμισαν (ανώτερο επίπεδο) τα προσόντα και τις δεξιότητές τους, με έμφαση στη χρήση νέων τεχνολογιών • % ικανοποίησης από την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση κατά φύλο
Επιπτώσεων*	<ul style="list-style-type: none"> • Νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν ή θέσεις εργασίας που διατηρούνται μετά την ολοκλήρωση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης κατά φύλο • % γυναικών που προωθήθηκαν μετά την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση σε θέσεις εργασίας μεγαλύτερης εξειδίκευσης/ιεραρχικά ανώτερες/αυξημένης ευθύνης (μείωση του κάθετου και οριζόντιου διαχωρισμού στο χώρο εργασίας) • Μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών ως αποτέλεσμα της αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους μέσω της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης

* Οι προτεινόμενοι δείκτες επιπτώσεων αναφέρονται τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο και γενικά σε επίπεδο χώρας.

4. Νέοι ερευνητικοί άξονες

Η επεξεργασία των πρωτογενών πηγών και των αντίστοιχων βιβλιογραφικών υποδειγμάτων στο πεδίο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης την περίοδο 1988-2008 αναδεικνύει την ανάγκη αξιοποίησης της έρευνας για την τεκμηρίωση νέων δημόσιων πολιτικών που θα καλύψουν κρίσιμα ζητήματα εισόδου και παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Με στόχο την προώθηση του σχετικού διαλόγου, η μελέτη καταθέτει μια σειρά ερευνητικών αξόνων στο ειδικό πεδίο της γυναικείας απασχόλησης, με τη μορφή ερευνητικών προγραμμάτων που μπορούν να συζητηθούν περαιτέρω σε επίπεδο Κ.Ε.Θ.Ι. ή Γ.Γ.Ι.

Ερευνητικό Πρόγραμμα «Η εργασιακή ένταξη των μονογονεϊκών νοικοκυριών»

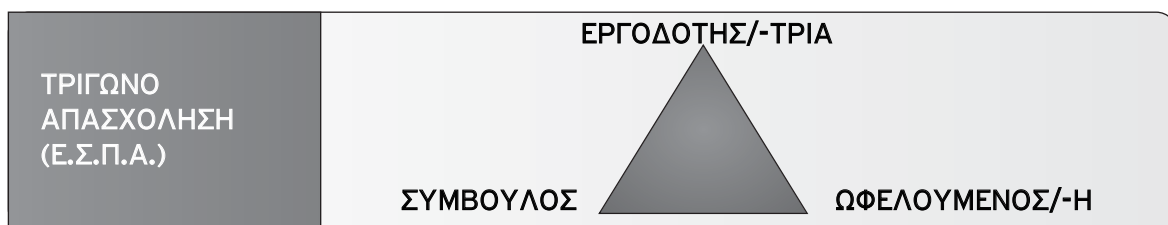
Αντικείμενο: Καταγραφή και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης:

- Πώς κατοχυρώνεται νομοθετικά η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (τι ισχύει σε επίπεδο αδειών, δομών φροντίδας, ευέλικτων μορφών εργασίας κ.λπ.), (συγκριτική μελέτη και με χώρες που έχουν αποτελεσματική νομοθεσία στον τομέα αυτό).
- Τι ισχύει σε επίπεδο Καλών Πρακτικών θεωρητικά και αν και σε τι έκταση υπάρχει εφαρμογή αυτών, από τους κρατικούς φορείς και τους κοινωνικούς εταίρους (συγκριτική μελέτη με χώρες που παρουσιάζουν υψηλούς δείκτες συμφιλίωσης οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής).
- Ποιες είναι οι ιδιαίτερες προβλέψεις για οικογένειες με αυξημένες δυσχέρειες, όπως οι μονογονεϊκές.

Στόχος: Ο εντοπισμός των κενών και αδυναμιών και η πρόταση μέτρων τόσο σε νομοθετικό όσο και σε παρεμβατικό επίπεδο, καθώς και ο σχεδιασμός πιλοτικών δράσεων.

Αναμενόμενα Αποτελέσματα:

- Σύνταξη προτάσεων για βελτιώσεις σε νομοθετικό επίπεδο και δημιουργία ομάδας διαβούλευσης, η οποία θα έρχεται σε επαφή με τους αρμόδιους φορείς για την προώθηση των συγκεκριμένων προτάσεων.
- Δημιουργία Οδηγού και Εργαλείων για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του εργοδοτικού κόσμου επί του συγκεκριμένου ζητήματος. Η διαδικασία αυτή θα μπορούσε να πλαισιωθεί από ad hoc επισκέψεις ομάδων συμβούλων σε εργασιακούς χώρους (διαδραστικά, βιωματικά workshops). Η συμβουλευτική εργοδοτών/-τριών συμπληρώνει το τρίγωνο της απασχόλησης, που αποτελεί πλέον τη νέα μορφή συμβουλευτικής στο πλαίσιο του Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013.



- Διεξαγωγή συνεδρίου με συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών - εργοδοτικός κόσμος, γυναικείες οργανώσεις, συνδικαλιστικοί φορείς, αρμόδιοι φορείς της Πολιτείας.
- Συνεχής ανατροφοδότηση για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του ευρύτερου κοινού με οργάνωση σχετικής καμπάνιας υπό τη μορφή αφισών, διαφημιστικού spot και ενημερωτικών stands.
- Παρεμβατικές δράσεις στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος, με στόχο την ενημέρωση του μαθητικού και φοιτητικού πληθυσμού.

Χρονοδιάγραμμα Υλοποίησης: 6-8 μήνες.

Ερευνητικό Πρόγραμμα «Η απασχόληση των γυναικών μεγάλης ηλικίας»

Οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας αποτελούν ένα κομμάτι του πληθυσμού, που πλήττεται ιδιαίτερα έντονα από την ανεργία, κυρίως λόγω έλλειψης προσόντων ή/και απαξίωσης ήδη υπάρχουσών γνώσεων και δεξιοτήτων. Ειδικότερα, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση υπολείπεται σε γενικότερο επίπεδο σημαντικά αυτής των ανδρών, το χάσμα γίνεται ακόμα μεγαλύτερο στις ηλικίες 45-64 ετών (ξεπερνώντας τις 35 ποσοστιαίες μονάδες). Ενώ για τους άνδρες 55-64 ετών το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα είναι υψηλότερο του κοινοτικού μέσου όρου, σύμφωνα με στοιχεία της

Eurostat (στην Ελλάδα ανέρχεται σε 59,2% έναντι 50,3% για την ΕΕ-25 και 51,6% για την ΕΕ-15), αντίθετα για τις γυναίκες της ίδιας ηλικιακής ομάδας υπολείπεται του κοινοτικού μέσου όρου (στην Ελλάδα ανέρχεται σε 26,2% έναντι 30,7% στην ΕΕ-25 και 32,2% στην ΕΕ-15).

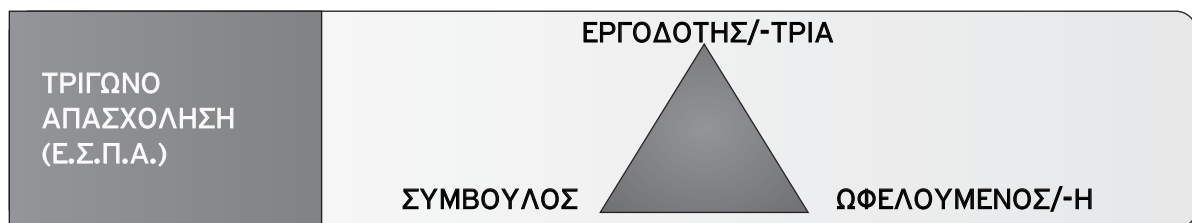
Αντικείμενο: Καταγραφή και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης / εξέταση δείγματος γυναικών της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας (άνω των 45 ετών), πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με σκοπό να εντοπιστούν οι αιτίες που επιτείνουν στις μεγαλύτερες ηλικίες το χάσμα, που ήδη υπάρχει, αναφορικά με την απασχόληση γυναικών-ανδρών.

Στόχος:

- Η εξέταση της νομοθετικής κατάστασης σχετικά με την εργασία των μεγαλύτερων ηλικιών.
- Ο εντοπισμός ενός συνόλου κοινών, βασικών αναγκών-ελλείψεων, που παρουσιάζει η συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα γυναικών και προκαλούν δυσχέρειες στην αρχική ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας (στο πλαίσιο αυτό προτείνουμε να διερευνηθούν και οι τάσεις-απόψεις των γυναικών για ορισμένα θέματα που αφορούν στην αξία της εργασίας, την επαγγελματική σταδιοδρομία, τη συμφιλίωση οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής κ.λπ.).
- Διερεύνηση εφαρμογής «καλών πρακτικών» που εφαρμόζονται σχετικά με τη συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα και συγκριτική μελέτη με την κατάσταση που επικρατεί σε άλλες χώρες.
- Εξέταση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κατάρτισης, στα οποία έχουν πρόσβαση οι γυναίκες της ομάδας αυτής, και των μηχανισμών παρακολούθησης (follow-up) της πορείας τους.
- Διερεύνηση των απόψεων του εργοδοτικού κόσμου σχετικά με τις εργαζόμενες της συγκεκριμένης ομάδας.

Αναμενόμενα Αποτελέσματα:

- Σύνταξη και υποβολή προτάσεων στους αρμόδιους φορείς για αλλαγές - βελτιώσεις σε νομοθετικό επίπεδο.
- Δημιουργία δικτύου συνεργασίας με φορείς δια βίου μάθησης για τη δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης, που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες των γυναικών της συγκεκριμένης ομάδας, όπως αυτές θα προκύψουν από τη διεξαγωγή της σχετικής έρευνας, με την περαιτέρω εμπλοκή στο δίκτυο αυτό και του επιχειρηματικού κόσμου, για απορρόφηση γυναικών σε θέσεις εργασίας.
- Ενημέρωση-ευαισθητοποίηση του εργοδοτικού κόσμου με ad hoc επισκέψεις ομάδων συμβούλων σε εργασιακούς χώρους (διαδραστικά, βιωματικά work-shops). Η συμβουλευτική εργοδοτών/-τριών συμπληρώνει το τρίγωνο της απασχόλησης, που αποτελεί πλέον τη νέα μορφή συμβουλευτικής στο πλαίσιο του Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013.



- Δημιουργία εργαλείων συμβουλευτικής-ενδυνάμωσης προσαρμοσμένα στις ιδιαίτερες ανάγκες της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας.

Χρονοδιάγραμμα Υλοποίησης: 6-12 μήνες.

Ερευνητικό Πρόγραμμα «Η συμβολή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην άμβλυνση έμφυλων ανισοτήτων της αγοράς εργασίας: Απόψεις και προσδοκίες καταρτιζομένων»

Αντικείμενο: Καταγραφή και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης / εξέταση δείγματος (καταρτιζόμενοι και καταρτιζόμενες σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, άνεργοι/-ες και εργαζόμενοι/-ες).

Στόχος:

- Να καταγραφούν οι απόψεις των καταρτιζομένων σχετικά με τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Να διερευνηθούν οι εκτιμήσεις τους σχετικά με τη δυνατότητα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης να συμβάλει στην (επαν)ένταξή τους στην αγορά εργασίας ή στη διατήρηση/βελτίωση της εργασιακής τους θέσης.
- Να αποτυπωθούν οι απόψεις τους σχετικά με το ρόλο της συνεχιζόμενης κατάρτισης στη βελτίω-

ση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

- Να προσδιοριστούν τα κριτήρια με τα οποία επιλέγουν τα θέματα / τους τομείς των προγραμμάτων που παρακολουθούν.
- Να εξεταστούν οι προσδοκίες τους από την παρακολούθηση των προγραμμάτων.
- Να γίνουν γνωστές οι δυσκολίες που συναντούν στην παρακολούθηση των προγραμμάτων.
- Να ελεγχθεί η επιθυμία/απροθυμία τους να συμπεριληφθεί στα προγράμματα κατάρτισης ενότητα που αφορά στις έμφυλες ανισότητες στην κατάρτιση και στην αγορά εργασίας.

Αναμενόμενα Αποτελέσματα:

- ο Δημοσίευση των αποτελεσμάτων της έρευνας.
- ο Δημιουργία εντύπου με την παρουσίαση προτάσεων για τους τρόπους βελτίωσης της λειτουργίας της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης σε σχέση με την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- ο Κατάθεση των προτάσεων στους ενδιαφερόμενους φορείς.
Χρονοδιάγραμμα Υλοποίησης: 6-12 μήνες.

Ερευνητικό Πρόγραμμα «Η ένταξη στα προγράμματα κατάρτισης θεμάτων έμφυλης ανισότητας στην κατάρτιση και την αγορά εργασίας»

Αντικείμενο: Καταγραφή και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης / εξέταση δείγματος (καταρτιζόμενοι και καταρτιζόμενες σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, άνεργοι/-ες και εργαζόμενοι/-ες).

Στόχος:

- Να επιμορφωθούν οι καταρτιζόμενοι/-ες σε θέματα έμφυλων ανισοτήτων στην κατάρτιση και στην αγορά εργασίας.
- Να κατανοήσουν τα αίτια που δημιουργούν τις ανισότητες αυτές.
- Να ευαισθητοποιηθούν σε θέματα φύλου.
- Να εξεταστεί αν το φύλο τους συνέβαλε στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές τους.
- Να κάνουν τις μετέπειτα επιλογές κατάρτισης και τις επαγγελματικές επιλογές τους με βάση τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους και όχι το φύλο τους.
- Να προσπαθήσουν να αποβάλλουν έμφυλα στερεότυπα και προκαταλήψεις.
- Να διερευνηθούν οι απόψεις τους σχετικά με την πιθανή αλλαγή στάσεών τους ως αποτέλεσμα της επιμόρφωσης.
- Να εντοπιστούν ενδεχόμενες διαφοροποιήσεις μεταξύ των απόψεων ανδρών και γυναικών.

Αναμενόμενα Αποτελέσματα:

- ο Δημοσίευση των αποτελεσμάτων της έρευνας.
- ο Δημιουργία εντύπου με την παρουσίαση προτάσεων για τους τρόπους βελτίωσης της λειτουργίας της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης σε σχέση με την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- ο Κατάθεση των προτάσεων στους ενδιαφερόμενους φορείς.
Χρονοδιάγραμμα Υλοποίησης: 6-12 μήνες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αβραμίκου, Α., *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2001.
- Αθανασιάδου, Χ., Πετροπούλου, Σ. & Μιμίκου, Γ., *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2001.
- Αλιτζόγλου, Ε., Κουτσιβίτου, Α, Λιάπη, Μ. & Σερέτη, Ν. (συντ. Μ. Στρατηγάκη), Συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. στην Ανάπτυξη του Μέτρου 5.1. «*Θετικές Δράσεις για την Ισότητα Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις ΜΜΕ και στις Μεγάλες Επιχειρήσεις*» του Επιχειρησιακού Προγράμματος «*Απασχόληση και Επαγγελματική κατάρτιση*», Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2002.
- Allmendinger, J. & Hinz, T., "Occupational Careers under Different Welfare Regimes: West Germany, Great Britain and Sweden", στο: L. Leisering & R. Walker (eds.), *The Dynamics of Modern Society - Poverty, policy and welfare*, The Policy Press, Bristol, 1988, pp. 65-84.
- Αμίτσης, Γ., *Θεσμοί και Πολιτικές Επαγγελματικής Κατάρτισης - Η Ευρωπαϊκή Πρόκληση και η Εξέλιξη του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Κατάρτισης*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2000.
- Αμίτσης, Γ., *Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Κοινωνικής Ένταξης*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2006.
- Αρβανίτης, Κ. & Παπιτζάκη, Α., *Μελέτη για την Απασχολησιμότητα και την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων μέσα στην Εκπαίδευση*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2005.
- Βενιοπούλου, Κ. & Ζαννή-Τελιοπούλου, Κ., *Άρτεμις: Επαγγελματικά Πορτρέτα Επιτυχημένων Γυναικών*, ΚΕΚ ΙΕΚΕΠ, Αθήνα, 1998.
- Βιτσιλιάκη, Χ., «*Νέες Μορφές Απασχόλησης και η Διάσταση του Φύλου*», Πρακτικά συνεδρίου: *Νέες μορφές απασχόλησης* (επιμ. Κασσωτάκης - Νόβα), Αθήνα, 2004.
- Βούζας, Φ., Αξιοποίηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Στρατηγικός Παράγοντας Βελτίωσης της Ποιότητας: A Contingency Approach, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, ΕΚΚΕ, 108-109, 2002, σσ. 285-301.
- Γαλατά, Β., *Το Επίπεδο Κατάρτισης, η Απασχόληση και η Επαγγελματική Εξέλιξη των Γυναικών*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα, 1996.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας, *6η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών*, Περίοδος 2001-2004, Αθήνα, 2005.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας & Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού, *Καλές Πρακτικές στις Χώρες της Ευρώπης σε σχέση με τον Καλύτερο Συνδυασμό της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, Α. Ν. Σάκκουδας, Αθήνα, 2003.
- CEDEFOP, *An Age of Learning - Vocational Training Policy at European Level*, 2000.
- Chishol, L., "A Crazy Quilt: Education, Training and Social Change in Europe", στο: J. Bailey (ed.), *Social Europe*, Longman, Essex, 1988, pp. 139-158.
- Γκασούκα, Μ., *Γυναικών Λόγος Πολιτικός*, Ατραπός, Αθήνα, 1999.
- Γκασούκα, Μ., *Φύλο και Δυναμική της Ομάδας*, Εισήγηση στο Προπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Φύλου του Πανεπιστημίου Αιγαίου (Μάθημα: Η Διαμόρφωση του Ρόλου του Φύλου), Μυτιλήνη, 2005.
- Γκασούκα, Μ., *Guide for Equality and Reconciliation of Work and Family Life*, Community Initiative Equal Transnational Partnership Semeli, Melilla, Athens-Nicosia, 2006.
- Δημουλάς, Κ., «*Η Επαγγελματική Κατάρτιση ως Κρατική Πολιτική*», στο: Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής (επιμ.), *Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο Σύζευξης της Οικονομικής και της Κοινωνικής Πολιτικής*, Gutenberg, Αθήνα, 2005, σσ. 207-239.
- Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής - Κ.Π. Equal, *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, Α.Σ. Equal-ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ, Αθήνα, 2005.
- ΕΚΕΠΙΣ (Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης), *Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών*, Εκπαιδευτικό Υλικό για τους Εκπαιδευτές Θεωρητικής Κατάρτισης, τόμ. Ι., Αθήνα, 2005.
- Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α) (επιμ.), *Οι Δομές για την Ισότητα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση*, Αθήνα, 1999.
- ΕΣΥΕ, *Μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας*, 2000, http://www.statistics.gr/gr_tables/S301_SJO_8_TB_AH_00_Y.pdf

- ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού β' τρίμηνο 2000, επεξεργασία Κ.Ε.Θ.Ι., 2003, <http://www.statistics.gr>
- ΕΥΣΕΚΤ (Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ.) - Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων - Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' ΚΠΣ*, Αθήνα, 2003.
- Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, *Λεξικό Εργασιακών Σχέσεων - Ελλάδα*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 1997.
- Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ., *Διερευνώντας το Φύλο: Ιστορική Διάσταση και Σύγχρονος Προβληματισμός στη Γενική, Επαγγελματική και Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*, Βάνιας, Θεσσαλονίκη, 2006.
- Θανοπούλου, Μ., Έκθεση Αξιολόγησης του Προγράμματος Now - Reda. Σύστημα Ενθάρρυνσης, Στήριξης και Προώθησης της Απασχόλησης των Γυναικών, Αθήνα, 2000.
- Θανοπούλου, Μ., Φρονίμου, Ε. & Τσιλιμιγκάκη, Β., *Αποφυλακιστέλες Γυναίκες: Το δικαίωμα στην επαγγελματική επανένταξη*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1997.
- Ιακώβου-Παπαγαρουφαλή, Ε., «Φεμινισμός και Εργασία: Διέξοδοι και Αδιέξοδα», *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 1989, σσ. 91-101.
- Ίδρυμα Σ. Καραγιώργα, *Κοινωνικές Ανισότητες - Κοινωνικός Αποκλεισμός*, Αθήνα, 1998.
- Ιωαννίδης, Σ. & Τσακανίκας, Α., *Η Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007*, ΙΟΒΕ, Αθήνα, 2007.
- Ιωαννίδης, Σ., *Η Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα - Επισκόπηση από τη Σκοπιά της Ενίσχυσης της Επιχειρηματικότητας*, Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας, ΙΟΒΕ, Αθήνα, 2007.
- ΙΟΒΕ, *Ετήσια Έκθεση για την Επιχειρηματικότητα*, Αθήνα, 2006.
- ΙΟΒΕ, *Η Ελληνική Οικονομία*, τεύχ. 01/08, Αθήνα, 2008.
- Καβουνίδη, Τζ., *Οι Νέες Γυναίκες και η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση*, Κέντρο Ερευνών για τις Γυναίκες της Μεσογείου, Αθήνα, 1990.
- Κανελλόπουλος, Κ., Μαυρομαράς, Γ. & Μητράκος, Θ., *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα, 2003.
- Καραμεσίνη, Μ., «Η Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου ως Πρόκληση για την Πολιτική Απασχόλησης στις Χώρες της Ε.Ε», στο: Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης (επιμ.), *Εργασία 2005*, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού - Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, 2005, σσ. 337-346.
- Καραμεσίνη, Μ., «Άτυπη Απασχόληση και ο Ρόλος του Κράτους στην Ελληνική Αγορά Εργασίας», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 100, 1999, σσ. 3-32.
- Καραμεσίνη, Μ. & Ιωακείμογλου, Η., *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2003.
- Καραμεσίνη, Μ., «Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση», στο: Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής (επιμ.), *Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο Σύζευξης της Οικονομικής και της Κοινωνικής Πολιτικής*, Gutenberg, Αθήνα, 2005, σσ. 69-120.
- Καραμεσίνη, Μ. & Κορνελάκης, Α., «Από την Εκπαίδευση στην Απασχόληση: Η Πρώτη Σημαντική Εργασία των Απόφοιτων ΑΕΙ και η Εργασιακή Εμπειρία μέσω του Stage», στο: Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης, *Εργασία 2005*, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού - Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, 2005, σσ. 307-318.
- Karamessini, M., *Assessment of the National Action Plan for Employment 2004 from a Gender Perspective*, European Commissions Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, Brussels, 2004.
- Κ.Ε.Θ.Ι., *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό*, Αθήνα, 2003.
- Κ.Ε.Θ.Ι., *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, Αθήνα, 2005.
- Κετσετζοπούλου, Μ., «Γυναικεία απασχόληση», στο: Α. Μουρίκη, Μ. Ναούμη, Γ. Παπαπέτρου, (επιμ.), *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών - Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα, 2002, σσ. 125-128.
- Κονιόρδος, Σ. & Μαράτου-Αθιμπράντη, Λ., Παναγιωτοπούλου, Ρ. (επιμ.), *Κοινωνικές Εξελίξεις στη Σύγχρονη Ελλάδα. Εργασία, Εκπαίδευση, Οικογένεια, Παρέκκληση*, Α.Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 2006.
- Κορωναίου, Α., Δημητρούλη, Κ. & Τικταπανίδου, Α., *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και η*

- Διάσταση του Φύλου, στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Σ. Ζιώγου-Καραστεργίου, Λ. Φρόση (επιμ.), *Φύλο και Εκπαιδευτική Πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας Παρεμβάσεις για την Ισότητα των Φύλων στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2003, σσ. 75-125.
- Κωτσίκης, Β., *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*, Έλλην, Αθήνα, 1993.
- Κωτσίκης, Β., *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση*, Έλλην, Αθήνα, 1994.
- Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α., *Η Αθόρυβη Επανάσταση*, Gutenberg, Αθήνα, 2003.
- Μαραγκουδάκη, Ε., «Η Διάκριση των Φύλων και η Κοινωνική Θέση της Γυναίκας», *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 49/50, 1992, σσ. 24-29.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., Μπαγκαβός, Χ., Παπαδάκης Μ. & Παπλιάκου, Β., *Πληθυσμός και Εκπαίδευση στην Ελλάδα: Εξελίξεις και Προοπτικές*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2002.
- Μαράτου-Αλιμπράντη, Λ., *Η Οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά Πρότυπα και Πρακτικές*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 1999.
- Μαράτου-Αλιμπράντη, Λ. (επιμ.), *Οικογένειες και Κράτος Πρόνοιας στην Ευρώπη. Τάσεις και Προκλήσεις τον 21ο Αιώνα*, Gutenberg, Αθήνα, 2002.
- Μαράτου-Αλιμπράντη, Λ., Βόνδα, Ε., Ιορδανίδου, Α., Καπετανόπουλος, Α., Προφύρη, Ι. & Σκαντζή, Α., *Η Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα: Τα Ευρήματα της Πανελλήνιας Έρευνας του Κ.Ε.Θ.Ι.*, Αθήνα, 2007.
- Μερτίκα, Α., Ξυδοπούλου, Ε. & Παπαθανασίου, Χ., Έργο *Odiseia: Βιβλιογραφική Ανάλυση και Καταγραφή Αποτελεσμάτων αναφορικά με τις Νέες Ευκαιρίες Απασχόλησης για τις Γυναίκες, τη Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας τους και την Προώθηση της Ισότητας των Δύο Φύλων στην Αγορά Εργασίας*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2005.
- Μιχόπουλος, Α., *Νομικό Πλαίσιο και Θεσμοί της Εκπαίδευσης*, Αθήνα, 1994.
- Μουρίκη, Α., *Νέες Μορφές Διαχείρισης του Χρόνου (εργάσιμου και μη): Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία και η Ελληνική Πραγματικότητα*, Gutenberg, Αθήνα, 2002.
- Μουρίκη, Α., «Η Ισότητα των Φύλων στις Πολιτικές Απασχόλησης», στο: Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής (επιμ.), *Πολιτική Απασχόλησης. Πεδίο Σύζευξης της Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής*, Gutenberg, Αθήνα, 2005, σσ. 241-263.
- Μουρίκη, Α., *Κείμενα Εργασίας στο Πλαίσιο της Παροχής Εμπειρογνωμοσύνης για το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής» της Κ.Π. Equal, Υπ. Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας*, Αθήνα, Υπ. Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα, 2005.
- Μουσούρου, Λ.Μ., *Γυναίκα και Απασχόληση*, Gutenberg, Αθήνα, 2003.
- Μπαθούρδος, Δ. & Χρυσάκης, Μ., «Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης: Στατιστικές Ενδείξεις, Αξιολόγηση και Προοπτικές», στο: Λ. Μαράτου-Αλιπράντη & Α. Χατζηγιάννη, (επιμ.), *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση - Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 1998, σσ. 133-150.
- Μπαλωτή, Ξ., *Αρχική και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα, 1996.
- Ντερμανάκης, Ν.Ε., «Το Εύρος της "Γυάλινης Οροφής" σε Επιλεγμένους Κλάδους στην Ελλάδα», *1ο Στατιστικό Δελτίο*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2004.
- Παλαιοκρασσάς, Σ., «Απασχόληση, Εκπαίδευση και Κατάρτιση: Η μεγάλη πρόκληση για την Ελλάδα στο κατώφλι του 21ου αιώνα», στο: Α. Καζαμία & Μ. Κασσωτάκη (επιμ.), *Ελληνική Εκπαίδευση - Προοπτικές Εκσυγχρονισμού*, Ίων, Αθήνα, 1995, σσ. 208-226.
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. & Παπαρούνη, Ρ., *Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2005.
- Παπαδάκης, Ν., «Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση. Όψεις της Κατάρτισης στην Ελλάδα: Δομές, Πολιτικές και Τάσεις την περίοδο 2002-2004», στο: Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης, *Εργασία 2005*, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού - Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, 2005, σσ. 31-37.
- Παπαϊωάννου, Σ., Σερντεδάκης, Ν. & Τσιώλης, Γ., «Ανεργία Νέων Απόφοιτων Λυκείου και Δια Βίου Εκπαίδευση», στο: Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη & Ρ. Παναγιωτοπούλου, *Κοινωνικές Εξελίξεις στη Σύγχρονη Ελλάδα*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 2006, σσ. 48-77.
- Παπαρρήγα-Κωσταβάρα, Κ., *Συνεργασία στην Οικογένεια και την Εργασία: Από την Αρχική Ιδέα στα Διδάγματα από την Υλοποίηση των Δράσεων*, Αθήνα, 2004.

- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική ΑΕ, *Η Αγορά Εργασίας για τις Γυναίκες την περίοδο 2000-2002*, Αθήνα, 2003.
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., *Ζήτηση Ειδικοτήτων και Δεξιοτήτων στην Ελληνική Αγορά Εργασίας. Αποτελέσματα Έρευνας στις Ιδιωτικές Επιχειρήσεις*, Αθήνα, 2004.
- Παυλίδου, Ε., «Γυναίκα και Εργασία: Οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας», *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 1989, σσ. 39-45.
- Παυλίδου, Ε., «Μορφές Ανισότητας σε βάρος των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας», Εισήγηση στην Ημερίδα *Γυναίκες και Απασχόληση*. Π.Ο.Ε.Π.Δ.Χ.Β.- Γραμματεία Γυναικών, Θεσσαλονίκη, 21 Οκτωβρίου 2000.
- Ρομπόλης, Σ., Δημουλάς, Κ. & Γαλατά, Β., *Η Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 1999.
- Ρωμανιάς, Γ., Σιγάλας, Ν., Βόγλη, Κ. κ.ά., *Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 1999.
- Rubery, J., Grimshaw, D. & Smith, M., *"Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the National Action Plans for Employment 2000"*, Report by the European Commission's Group of Experts on Gender and Employment, Manchester School of Management UMIST, Manchester, 2000.
- Σιγάλας, Ν., *Ο Σχεδιασμός και η Δημιουργία του Δικτύου Γυναικών / NOW*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 1998.
- Σταμάτη, Α., «Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση», *Ενημέρωση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ*, 151, 2008.
- Σταμπουλή, Μ. & Καραφουλίδου, Μ., «Η Σημασία του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης στο Πλαίσιο της Ολικής Ποιότητας στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 30, 2003, σσ. 73-87.
- Στρατηγάκη, Μ., «Τεχνολογική Αλληλαγή και Οργάνωση της Εργασίας: Νέες "Γυναικείες" Θέσεις Εργασίας», *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 47-48, 1991, σσ. 13-14.
- Στρατηγάκη, Μ. (συντ.), *Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις ΜΜΕ και στις Μεγάλες Επιχειρήσεις*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, 2002.
- Συμεωνίδου, Χ., Η Ασυμβατότητα της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής των Γυναικών, *Δίλη*, 7, 1994, σσ. 113-130.
- Συμεωνίδου, Χ., «Ο Αποκλεισμός των Γυναικών από την Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα», στο: Δ. Καραντινός, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη & Ε. Φρονίμου (επιμ.), *Διαστάσεις του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Ελλάδα*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 1999, σσ. 133-158.
- Symeonidou, H., Mitsopoulos, G. & Vezirgianni, K., *The Division of Paid and Unpaid Work in Greece*, European Network on Policies and the Division of Unpaid and Paid Work, European Science Foundation, Tilburg, 2001.
- Τσεκουράς, Ν., *Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στον Κλάδο των Οδικών Μεταφορών*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα, 1996.
- Χασάπης, Δ., *Ποιότητα στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα, 1994.
- Χλέτσος, Μ., *Γυναίκα και Αγορά Εργασίας Σήμερα: Η Περίπτωση της Ελλάδας*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα, 1998.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Το «Κείμενο Συνεισφοράς» της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για την ένταξη της ισότητας των φύλων στο Ε.Π.Μ. 2005-2008

Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για τη Στρατηγική της Λισαβόνας με βάση τις Ολοκληρωμένες Κατευθυντήριες Γραμμές
Συνεισφορά της Γενικής Γραμματείας Ισότητας - ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.

1. Εισαγωγή

Τα θέματα της ισότητας των φύλων συνδέονται με τις κυρίαρχες πολιτικές προτεραιότητες της χώρας: την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή.

Τα τελευταία χρόνια, η θεώρηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο επίπεδο της Ε.Ε. γίνεται και από τη σκοπιά του οικονομικού της ενδιαφέροντος, ως παραγωγικού συντελεστή, όπως προκύπτει από τη σύνδεσή της με το δημογραφικό ζήτημα και την αγορά εργασίας αφενός και με την κοινωνική συνοχή αφετέρου.

Σύμφωνα με το ισχύον Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α. 2004), η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση στη χώρα μας έχει μεν αυξηθεί την τελευταία 5ετία (1999-2003) κατά 3,3 μονάδες (από 40,7 σε 44%), παραμένει όμως πολύ χαμηλή σε σχέση με τον κοινοτικό μέσο όρο (55,6%).

Η Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2004), που υποβλήθηκε στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής των Βρυξελλών (Μάρτιος του 2004), αναφέρει ειδικότερα την Ελλάδα, από κοινού με την Ισπανία και την Ιταλία, ως αρνητικό παράδειγμα χωρών που παρουσιάζουν ποσοστά γυναικείας απασχόλησης κατώτερα του 50% και οι οποίες πρέπει να καταβάλουν αυξημένες προσπάθειες, προκειμένου να επιτύχουν το στόχο της Λισαβόνας.

Ο διαχωρισμός μεταξύ των δύο φύλων, εκτός από την άνιση κατανομή που παρατηρείται στα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης, καθώς επίσης και στη συμμετοχή στις άτυπες μορφές απασχόλησης, εντοπίζεται στις διαφορές ως προς α) τους μισθούς, όπου σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα της Τράπεζας της Ελλάδος, **το μισθολογικό χάσμα στη Χώρα μας ανέρχεται, κατά μέσον όρο, σε 25%** και υπερβαίνει κατά πολύ τον αντίστοιχο **μέσο όρο της Ε.Ε. (16%)**, β) τη συμμετοχή σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και επιμέρους επαγγέλματα (επαγγελματικός διαχωρισμός), και γ) την επαγγελματική εξέλιξη.

Καθώς στο πλαίσιο των νέων δημογραφικών δεδομένων ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός της Ε.Ε. διαρκώς συρρικνώνεται, έχει γίνει αντιληπτό ότι, εάν θέλει να παραμείνει ανταγωνιστική η Ε.Ε., πρέπει να αξιοποιήσει πλήρως όλο το εργατικό δυναμικό της, με πολιτικές που θα διευκολύνουν ιδιαίτερα τις κατηγορίες εκείνες που αντιμετωπίζουν δυσχέρειες στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Με στόχο την αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης σε 60% για το 2010, όπως αποφασίσθηκε στη Λισαβόνα, κρίθηκε ότι θα υπάρξει αποφασιστική συμβολή στην ανάπτυξη της συνολικής απασχόλησης που χρειάζεται η Ε.Ε. για να εξασφαλίσει το αναπτυξιακό της μέλλον, να διατηρήσει την ευημερία της και τα κοινωνικά της συστήματα.

Κατά δεύτερο λόγο, η ένταξη των γυναικών, που αποτελούν κατά κανόνα την πλειοψηφία του πληθυσμού, στην πολιτική, οικονομική, επαγγελματική και κοινωνική δραστηριότητα, με όρους ίσων δικαιωμάτων, υποχρεώσεων και ευκαιριών με αυτούς των ανδρών, εξασφαλίζει αντιπροσωπευτικότερη συμμετοχή του συνόλου της κοινωνίας, επιτυγχάνοντας έτσι ευρύτερη κοινωνική συνοχή.

Ειδικότερα, δε, η προώθηση της ίσης πρόσβασης και εξέλιξης των δύο φύλων στην αγορά εργασίας εξασφαλίζει εν μέρει τη δικαιότερη κατανομή του πλούτου αλλά και των ανθρωπίνων πόρων, συμβάλλοντας, παράλληλα, στην άμβλυνση του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας.

Η κοινωνική συνοχή είναι με τη σειρά της μοχλός οικονομικής ανάπτυξης. Έτσι, η ισότητα αποκτά και από αυτή την πλευρά οικονομικό αλλά και πολιτικό ενδιαφέρον.

Η Σύνοδος Κορυφής για την Απασχόληση το Νοέμβριο του 1997 στο Λουξεμβούργο αναγνώρισε για πρώτη φορά σε πολιτικό επίπεδο ότι η ισότητα ευκαιριών αποτελεί ζήτημα όχι μόνο κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά και οικονομικού ενδιαφέροντος. Πρόσφατα δε, στα Συμπεράσματα της Προεδρίας της Εαρινής Συνόδου Κορυφής των Βρυξελλών (Μάρτιος 2004) αναγνωρίσθηκε ρητά ότι «*οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων συνιστούν εργαλεία οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής*».

Με βάση την προβληματική που αναπτύχθηκε, η κυβερνητική πολιτική της περιόδου 2004 - 2008 αντιμετωπίζει το ζήτημα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όχι ως «*γυναικείο ζήτημα*», αλλά ως ζήτημα που ενδιαφέρει και αφορά σε ολόκληρη την κοινωνία και υπογραμμίζει την ανάγκη χειρισμού του με όρους ισότητας και όχι διακρίσεων.

2. Κατευθυντήριες γραμμές για τη μακροοικονομική πολιτική

Βασικός στόχος η ένταξη των γυναικών -που αποτελούν στη χώρα μας το 52% του πληθυσμού της- στην οικονομική, επαγγελματική και κοινωνική δραστηριότητα με όρους ίσων δικαιωμάτων, ευκαιριών και υποχρεώσεων.

Η αξιοποίηση του συνόλου των ανθρωπίνων πόρων της χώρας αποτελεί όρο για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή.

Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών αποτελεί μέσο για τη βελτίωση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης της χώρας.

Ειδικότερα, οι πολιτικές ισότητας συνεισφέρουν:

1. στη δημιουργία ενός μακροοικονομικού πλαισίου που ενισχύει τις διαρθρωτικές πολιτικές για μία βιώσιμη ανάπτυξη,
2. στη βελτίωση του δημογραφικού προβλήματος της χώρας και στην παρέμβαση στο σύστημα διαχείρισης της ενεργού γήρανσης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις,
3. στη βελτίωση της ποιότητας του νομοθετικού πλαισίου, σε επίπεδο οικονομίας και κοινωνίας, λαμβάνοντας υπόψη την οπτική του φύλου.

3. Κατευθυντήριες γραμμές για τη μικροοικονομική πολιτική

Οι βασικές προτεραιότητες της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. είναι:

1. Η δημιουργία φιλικού και ευέλικτου επιχειρηματικού περιβάλλοντος με ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και η απλούστευση των σχετικών διαδικασιών.
2. Η μετάβαση της επιχειρηματικότητας των γυναικών από «*επιχειρηματικότητα ανάγκης*», προς μία επιχειρηματικότητα βασισμένη στην καινοτομία και γνώση. Αύξηση του ποσοστού των γυναικών στον τομέα της Έρευνας και Καινοτομίας, καθώς και της Ανάπτυξης Νέων Προϊόντων στις επιχειρήσεις.
3. Η λήψη μέτρων στα πλαίσια των ενεργειών δια βίου μάθησης για την ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος και των προσόντων των γυναικών για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών.
4. Προώθηση ίσων ευκαιριών για την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του γυναικείου ερευνητικού ανθρώπινου δυναμικού στην Έρευνα και την Τεχνολογική Ανάπτυξη (Ε.Τ.Α.).

4. Κατευθυντήριες γραμμές που αφορούν στην απασχόληση

Βασικός στόχος η ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και η προώθηση της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών σε αυτήν.

Ανάπτυξη ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για τη γυναικεία απασχόληση σε τομεακό και περιφερειακό επίπεδο, ιδιαίτερα δισυσσυστασμένων με τις ανάγκες των παραγωγικών συστημάτων των περιοχών.

Οι βασικές προτεραιότητες της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. είναι:

1. Η ενίσχυση της απασχόλησης και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν αποτελεί την πρώτη και βασικότερη προτεραιότητα. Αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης, ώστε να προσεγγίσει τον μέσο όρο της Ε.Ε.

2. Ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών τόσο ποσοτικά (αύξηση των δεικτών) όσο και ποιοτικά (μείωση του χάσματος στις αμοιβές, άρση εμποδίων στις προαγωγές, διασφάλιση όρων ευελιξίας ποιότητας και ασφάλειας στην εργασία), με θετικές δράσεις και οριζόντιους στόχους.
3. Βελτίωση του συστήματος επιδοτήσεων της εργασίας για τη διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και ειδικότερα σε περιοχές θύλακες ανεργίας.
4. Κάλυψη των νομοθετικών κενών (π.χ. σε φορολογικά, εργασιακά, οικογενειακά ζητήματα) και άμεση προσαρμογή με την ευρωπαϊκή νομοθεσία σε θέματα, όπως ισότητα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, στη σεξουαλική / ηθική παρενόχληση κ.λπ. με την προσαρμογή της αντίστοιχης κοινοτικής νομοθεσίας. Ένταση των προσπαθειών για την παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση στους χώρους εργασίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων με κινητοποίηση των ελεγκτικών μηχανισμών.
5. Εξασφάλιση ουσιαστικής ισότητας στις αμοιβές, η οποία θα παροτρύνει τις γυναίκες να επιχειρήσουν επαγγελματική σταδιοδρομία και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Αυτό, εκτός από τη νομοθετική επιταγή, αποτελεί και μέσο ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και περιορισμού του οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού.
6. Επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο – στρατηγικές δια βίου μάθησης, ανάπτυξη και βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης αποτελούν βασικά εργαλεία άσκησης πολιτικών για την αγορά εργασίας. Τα συνεχιζόμενα στερεότυπα του φύλου ως προς τα επαγγέλματα και η μη αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία αποτελούν σημαντικά τροχοπέδη για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
7. Σχεδιασμός ενεργειών δια βίου κατάρτισης σε σύνδεση με τις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας, ενσωμάτωση στοχευμένων παρεμβάσεων στις ανάγκες των γυναικών, έτσι ώστε να διευκολύνουν την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας μετά από πολύχρονη απουσία. Οι ενέργειες αυτές θα συμβάλουν στη μείωση του αριθμού των ανενεργών γυναικών με την παράλληλη αξιοποίηση ενός τεράστιου αποθέματος δεξιοτήτων και προσόντων των γυναικών που παραμένουν μέχρι σήμερα εκτός της οικονομικής σφαίρας.
8. Διεύρυνση των υποδομών φροντίδας και των υπηρεσιών στήριξης, ώστε να υποστηριχθεί η οικογένεια, να διευκολυνθεί η ανακατανομή ρόλων και ευθυνών, κυρίως δε η ένταξη και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας, λαμβανομένων υπόψη των ιδιομορφιών και της δομής της ελληνικής οικογένειας.
9. Υιοθέτηση κινήτρων για τη δημιουργία και ανάπτυξη υπηρεσιών παιδικής φροντίδας από τον ιδιωτικό τομέα (π.χ. μέσω της δημιουργίας σχετικών δομών τουλάχιστον σε μεγάλες επιχειρήσεις) ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
10. Μέτρα συμψιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων τα οποία θα συμπεριλάβουν την ουδετεροποίηση του κόστους των γονικών αδειών ως μέσο για την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση.
11. Μέτρα πολιτικής που στοχεύουν στην ενσωμάτωση των μεταναστών θα λαμβάνουν υπόψη τους την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στο μεταναστευτικό πληθυσμό, όπως για παράδειγμα στις ρυθμίσεις που αφορούν την επανένωση των οικογενειών, την ασφαλιστική κάλυψη των μεταναστών/-τριών και την απόκτηση της ελληνικής υπηκοότητας κ.λπ.
12. Ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί στη σωστή εφαρμογή του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου για την παράνομη διακίνηση ανθρώπων η οποία αφορά κατά το μεγαλύτερο μέρος σε γυναίκες μετανάστριες. Τα μέτρα αρωγής που έχουν θεσπιστεί θα εφαρμοσθούν πλήρως και στην προσπάθεια αυτή θα αξιοποιηθούν πιστοποιημένες μη κυβερνητικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο χώρο αυτό. Θα αναπτυχθούν, επίσης, δράσεις υποστήριξης και αρωγής των θυμάτων εμπορίας ανθρώπων.

Για το σχεδιασμό αποτελεσματικότερων παρεμβάσεων, είναι χρήσιμο οι προτάσεις συγκεκριμένων μέτρων να υποβάλλονται σε δημόσια διαβούλευση με επαγγελματικούς φορείς και άλλες οργανώσεις, καθώς επίσης να επιδιώκεται η σχετική γνωμοδότηση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

Αυτό θα εξασφαλίσει την υιοθέτηση συντονισμένων μέτρων πολιτικής, με μεγαλύτερη αποδοχή και συνεπώς μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Σύνοψη προτάσεων για την προώθηση της πολιτικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010

A. Προτάσεις που περιλαμβάνονται στο Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010¹⁷⁸

1. Επίτευξη της οικονομικής ανεξαρτησίας επί ίσοις όροις για τις γυναίκες και τους άνδρες.
 - 1.1 Επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας για την απασχόληση.
 - 1.2 Εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων.
 - 1.3 Γυναίκες επιχειρηματίες.
 - 1.4 Ισότητα των δύο φύλων στην κοινωνική προστασία και στην καταπολέμηση της φτώχειας.
 - 1.5 Αναγνώριση της διάστασης των δύο φύλων στην υγεία.
 - 1.6 Καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων, ειδικότερα εις βάρος των μεταναστριών και των γυναικών που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες.
2. Ενίσχυση της συμφιλίωσης της εργασίας, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής.
 - 2.1 Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.
 - 2.2 Αυξανόμενες υπηρεσίες φροντίδας.
 - 2.3 Καλύτερες πολιτικές συμφιλίωσης τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.
3. Προώθηση της ίσης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων.
 - 3.1 Συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική.
 - 3.2 Γυναίκες στη λήψη αποφάσεων στον οικονομικό τομέα.
 - 3.3 Γυναίκες στον τομέα των επιστημών και της τεχνολογίας.
4. Εξάλειψη της βίας και του εμπορίου ανθρώπων με βάση το φύλο.
 - 4.1 Εξάλειψη της βίας με βάση το φύλο.
 - 4.2 Εξάλειψη του εμπορίου ανθρώπων.
5. Εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην κοινωνία.
 - 5.1 Εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και τον πολιτισμό.
 - 5.2 Εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην αγορά εργασίας.
 - 5.3 Εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στα μέσα ενημέρωσης.
6. Προώθηση της ισότητας των φύλων εκτός Ε.Ε.
 - 6.1 Εφαρμογή της νομοθεσίας της Ε.Ε. στις προσχωρούσες, υποψήφιες και εν δυνάμει υποψήφιες χώρες.
 - 6.2 Προώθηση της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Πολιτική Γειτονίας (ΕΠΓ), στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές.

¹⁷⁸ Βλ. Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών, *Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010*, Βρυξέλλες, 1.3.2006, COM(2006) 92 τελικό.

B. Αρχές που περιλαμβάνονται στο Χάρτη για την Ισότητα των Φύλων στην Τοπική Κοινότητα

1. Για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων, πρέπει να αντιμετωπίζεται το ζήτημα των πολλαπλών διακρίσεων και αποκλεισμών.
2. Η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για μια δημοκρατική κοινωνία.
3. Η εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων είναι αποφασιστικής σημασίας για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.
4. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις δραστηριότητες της τοπικής και περιφερειακής διακυβέρνησης είναι απαραίτητη για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
5. Κατάλληλα υποστηριζόμενα σχέδια και προγράμματα δράσεων αποτελούν απαραίτητα εργαλεία για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Γ. Προτάσεις που περιλαμβάνονται στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων¹⁷⁹

- Δράσεις ενίσχυσης της πολιτικής και ενδυνάμωση των δομών παραγωγής πολιτικής και εφαρμογής μέτρων Ισότητας.
- Δράσεις ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας εφαρμογής της πολιτικής και των μέτρων ισότητας.
- Δράσεις ενίσχυσης των οργανώσεων εφαρμογής μέτρων Ισότητας.

Δ. Εθνικές προτεραιότητες πολιτικής και άξονες δράσης για την ισότητα των φύλων¹⁸⁰

- Καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.
- Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας με θύματα τις γυναίκες.
- Καταπολέμηση των στερεοτύπων αντιλήψεων για το ρόλο των δύο φύλων μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας.
- Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Ε. Προτάσεις που περιλαμβάνονται στο Προσχέδιο «Προτάσεις για την ανάπτυξη πολιτικών φύλου και ισότητας στα Πανεπιστήμια»¹⁸¹

- Εισαγωγή των αρχών της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης στα επίσημα κείμενα των ΑΕΙ.
- Ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας σε όλες τις ακαδημαϊκές δραστηριότητες.
- Επιτροπές Ισότητας.
- Κέντρα Γυναικείων Σπουδών και Σπουδών Φύλου.
- Θετικές Δράσεις.
- Εφαρμογή ποσοτώσεων.
- Προγράμματα για την εξέλιξη του προσωπικού.
- Διοικητική Υποστήριξη.
- Γραφεία Ισότητας.

Στ. Προτάσεις του Κ.Ε.Θ.Ι. για «Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις ΜΜΕ και στις Μεγάλες Επιχειρήσεις»

- Πολιτική προσλήψεων.
- Σύστημα κινητικότητας και εξέλιξης στην ιεραρχία των θέσεων.
- Ενδοεπιχειρησιακή/διαρκής εκπαίδευση-επιμόρφωση.

179 Βλ. Έκθεση Εφαρμογής 2006, Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008.

180 Βλ. Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008).

181 Βλ. Προσχέδιο - Προτάσεις για την ανάπτυξη πολιτικών φύλου και ισότητας στα Πανεπιστήμια, 7/3/2005.

- Μισθολογική πολιτική.
- Ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων.
- Οργάνωση της εργασίας.
- Κάθετος και οριζόντιος διαχωρισμός.
- Μέτρα για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Σεξουαλική παρενόχληση.
- Βελτίωση ποιότητας προϊόντων και υπηρεσιών με την ένταξη της οπτικής του φύλου.
- Σύστημα ολικής ποιότητας με την ένταξη της διάστασης του φύλου.

Z. Προτάσεις της Γενικής Γραμματείας Ισότητας - ΥΠ.ΕΣ.

- Η ενίσχυση της απασχόλησης και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν.
- Ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών τόσο ποσοτικά (αύξηση των δεικτών) όσο και ποιοτικά (μείωση του χάσματος στις αμοιβές, άρση εμποδίων στις προαγωγές, διασφάλιση όρων ευελιξίας ποιότητας και ασφάλειας στην εργασία) με θετικές δράσεις και οριζόντιους στόχους.
- Βελτίωση του συστήματος επιδοτήσεων της εργασίας για τη διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και ειδικότερα σε περιοχές θύλακες ανεργίας.
- Κάλυψη των νομοθετικών κενών (π.χ. σε φορολογικά, εργασιακά οικογενειακά ζητήματα) και άμεση προσαρμογή με την ευρωπαϊκή νομοθεσία σε θέματα, όπως ισότητα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, στη σεξουαλική/ηθική παρενόχληση κ.λπ. με την προσαρμογή της αντίστοιχης κοινοτικής νομοθεσίας. Ένταξη των προσπάθειών για την παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση στους χώρους εργασίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων με κινητοποίηση των ελεγκτικών μηχανισμών.
- Εξασφάλιση ουσιαστικής ισότητας στις αμοιβές, η οποία θα παροτρύνει τις γυναίκες να επιχειρήσουν επαγγελματική σταδιοδρομία και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Αυτό, εκτός από τη νομοθετική επιταγή, αποτελεί και μέσο ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και περιορισμού του οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού.
- Επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο - στρατηγικές δια βίου μάθησης, ανάπτυξη και βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης αποτελούν βασικά εργαλεία άσκησης πολιτικών για την αγορά εργασίας. Τα συνεχιζόμενα στερεότυπα του φύλου ως προς τα επαγγέλματα και η μη αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία αποτελούν σημαντική τροχοπέδη για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Σχεδιασμός ενεργειών δια βίου κατάρτισης σε σύνδεση με τις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας, ενσωμάτωση στοχευμένων παρεμβάσεων στις ανάγκες των γυναικών, ώστε να διευκολύνουν την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας μετά από πολύχρονη απουσία (οι ενέργειες αυτές θα συμβάλουν στη μείωση του αριθμού των ανενεργών γυναικών με την παράλληλη αξιοποίηση ενός τεράστιου αποθέματος δεξιοτήτων και προσόντων των γυναικών που παραμένουν μέχρι σήμερα εκτός της οικονομικής σφαίρας).
- Διεύρυνση των υποδομών φροντίδας και των υπηρεσιών στήριξης ώστε να υποστηριχθεί η οικογένεια, να διευκολυνθεί η ανακατανομή ρόλων και ευθυνών, κυρίως δε η ένταξη και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας λαμβανομένων υπόψη των ιδιομορφιών και της δομής της ελληνικής οικογένειας.
- Υιοθέτηση κινήτρων για τη δημιουργία και ανάπτυξη υπηρεσιών παιδικής φροντίδας από τον ιδιωτικό τομέα (π.χ. μέσω της δημιουργίας σχετικών δομών τουλάχιστον σε μεγάλες επιχειρήσεις), ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Μέτρα συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων τα οποία θα συμπεριλάβουν την ουδετεροποίηση του κόστους των γονικών αδειών ως μέσο για την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση.
- Μέτρα πολιτικής που στοχεύουν στην ενσωμάτωση των μεταναστών/-τριών θα λαμβάνουν

υπόψη τους την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στον μεταναστευτικό πληθυσμό, όπως για παράδειγμα στις ρυθμίσεις που αφορούν στην επανένωση των οικογενειών, την ασφαλιστική κάλυψη των μεταναστών/-τριών και την απόκτηση της ελληνικής υπηκοότητας κ.λπ.

- Ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί στη σωστή εφαρμογή του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου για την παράνομη διακίνηση ανθρώπων η οποία αφορά κατά το μεγαλύτερο μέρος σε γυναίκες μετανάστριες. Τα μέτρα αρωγής που έχουν θεσπισθεί θα εφαρμοσθούν πλήρως, και στην προσπάθεια αυτή θα αξιοποιηθούν πιστοποιημένες μη κυβερνητικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο χώρο αυτό. Θα αναπτυχθούν επίσης δράσεις υποστήριξης και αρωγής των θυμάτων εμπορίας ανθρώπων.

