



EQUAL

ΓΔ Απασχόλησης,
Κοινωνικών Υποθέσεων
και Ίσων Ευκαιριών



ΚΥΠΡΙΑΚΗ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΑΣ ΕΛΛΗΝΗ

ΈΡΓΟ : ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ

**Μεθοδολογία Διαμόρφωσης Ολοκληρωμένων
Πλάνων Ισότητας για τη Συμφιλίωση
Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής**

Επιστημονική Υπεύθυνη Έργου: *Μαρία Γκασούκα*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ ΠΡΟΕΔΡΟΥ Δ.Σ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

ΚΥΠΡΟΥ-ΠΙΚ ΚΑΙ ΠΡΟΕΔΡΟΥ Α.Σ ΕΛΑΝΗ Κ. ΑΝΝΑΣ ΠΗΛΑΒΑΚΗ 4

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 6

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ 7

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ 7

2. ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ 10

3. ΕΜΦΥΛΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ 16

4. ΤΥΠΟΛΟΓΙΕΣ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ 20

5. ΒΗΜΑΤΑ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗΣ ΕΜΦΥΛΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ 20

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΑ 28

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ 32

ΠΑΡΑΘΥΡΟ ΝΕΩΤΕΡΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΑΓΩΝ 33

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1 35

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2 36

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ/ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ 38

ΑΡΧΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ 40

ΔΥΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ 42

**1.ΣΥΝΤΟΜΗ ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ ΕΜΦΥΛΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ ΓΙΑ ΑΝΔΡΕΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ** 42

**2.ΔΟΜΗ ΜΕΛΕΤΗΣ- ΠΡΟΤΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΕΝΟΣ ΚΕΝΤΡΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ (ΚΔΑΠ)** 43

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 48

Χαιρετισμός Προέδρου Δ.Σ Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ και Προέδρου Α.Σ ΕΛΑΝΗ κ. ΑΝΝΑΣ ΠΗΛΑΒΑΚΗ

Η Κοινωνική Πρωτοβουλία Equal αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης.

Το Έργο ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ της Α.Σ ΕΛΑΝΗ, συντονιστής εταίρος του οποίου είναι το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ, έχει σχεδιαστεί για να στηρίξει κατηγορίες γυναικών αποκλεισμένων ή απειλούμενων από αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και να αντιμετωπίσει την αποσπασματικότητα και την έλλειψη συντονισμού των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Η ισότητα των δύο φύλων συνιστά πλέον βασικό σκοπό και επιδίωξη της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και θεωρείται απαραίτητη συνιστώσα για την κοινωνική της συνοχή και την οικονομική της ανάπτυξη. Η νομοθεσία για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί ισχυρά κατοχυρωμένο και αναπόσπαστο μέρος του κοινοτικού κεκτημένου. Σήμερα, η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς πολιτικής. Η ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων στην πολιτική απασχόλησης σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο είναι μια σχετικά πρόσφατη εξέλιξη, που αποτελεί πρόκληση τόσο για τις πολιτικές ισότητας όσο και για την πολιτική απασχόλησης.

Ο ευρωπαϊκός στόχος για αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης στο 60% μέχρι το 2010 επιβάλλει αποφασιστικά άλματα για τη διευκόλυνση της εισόδου και της παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η στρατηγική σε αυτόν τον τομέα χρειάζεται να επικεντρωθεί στην καταπολέμηση των παραγόντων που καθλώνουν τις γυναίκες σε θέσεις εργασίας, χωρίς σημαντικές προοπτικές εξέλιξης με χαμηλότερες αμοιβές, με μειωμένες προσδοκίες και προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, ή με απλήρωτη και μη αναγνωρισμένη εργασία. Οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι η υποδεέστερη θέση των γυναικών, τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην κοινωνία γενικότερα, οφείλεται στην άνιση κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα και στον κοινωνικό

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 4 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

προκαθορισμό των ρόλων, ο οποίος αποτελεί τη νομιμοποιητική βάση των διακρίσεων.

Πολλά έχουν γραφεί για τις συνθήκες της γυναικείας εργασίας ή απασχόλησης στο ευρύτερο πλαίσιο θεμάτων που αφορούν στις σχέσεις των δύο φύλων, στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών σε διάφορους τομείς και στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, αν και παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, διαπιστώνεται η απουσία των γυναικών από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, ο διαχωρισμός σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, η επαγγελματική στασιμότητα και η μειωμένη παρουσία σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, η ολοένα αυξημένη συμμετοχή σε άτυπες μορφές απασχόλησης και οι διακρίσεις στην εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες με τη σειρά τους δημιουργούν σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση των γυναικών. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πολιτική απασχόλησης προϋποθέτει μια πολυεπίπεδη προσέγγιση του τρόπου αναπαραγωγής των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και συνεπάγεται 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, πολιτικές συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών κ.α).

Το Έργο ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ μέσα από τις δράσεις όλων των υποέργων του εργάστηκε για αλλαγή της υφιστάμενης νοοτροπίας, στερεοτύπων και αντιλήψεων για τους κοινωνικούς ρόλους των δυο φύλων και τη διευκόλυνση των γυναικών για παραμονή ή ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Σημαντικό ρόλο στην προσπάθεια αυτή διαδραματίζουν η οικογένεια, οι εργοδότες, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά και το κράτος και η πολιτεία γενικότερα. Η ευαισθητοποίηση λοιπόν όλων των πιο πάνω φορέων ήταν στις προτεραιότητες μας και ελπίζουμε ότι βάλαμε το δικό μας μικρό λιθαράκι στην προσπάθεια αυτή μέσα από την υλοποίηση του Έργου ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ.

Τι είναι και πώς διαμορφώνονται τα Πλάνα Ισότητας για τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής

➤ **Μεθοδολογία**

➤ **Υποδείγματα**

1. Εισαγωγή:

- Οι διακρίσεις που αναπαράγονται στο πλαίσιο της οικογένειας, της εκπαίδευσης, της γενικότερης κοινωνικοποίησης των δυο φύλων, καθώς και των κυρίαρχων αντιλήψεων περί της σημασίας και της αποτίμησης της εργασίας των γυναικών, συνδέονται στενά με τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και το πλήθος των εμποδίων και των προκαταλήψεων που συναντούν κατά την επαγγελματική τους ανέλιξη. Σημειώνεται ενδεικτικά τόσο το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», όσο και το γεγονός πως για πολλές επιχειρήσεις η μητρότητα αντιμετωπίζεται ως «παθητικό», χωρίς ταυτόχρονα να ξεχνάμε πως η ανεργία και η μακράς διάρκειας ανεργία πανευρωπαϊκά είναι γένους θηλυκού. Στην αναπαραγωγή και διεύρυνση των διακρίσεων αυτών σημαντικό ρόλο παίζει ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης ο οποίος διακρίνεται σε οριζόντιο και κάθετο:
- Ο Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός αναφέρεται στην κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα διάφορα επαγγέλματα, τους κλάδους ή και μορφές απασχόλησης που ανδροκρατούνται- ενώ άλλοι γυναικοκρατούνται- διαχωρίζοντας αντίστοιχα τους διάφορους κλάδους ή τα επαγγέλματα σε «ανδρικά» και «γυναικεία».
- Ο Κάθετος Επαγγελματικός Διαχωρισμός αφορά στη συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε ορισμένους βαθμούς της ιεραρχίας, επίπεδα ευθύνης ή θέσεις στον ίδιο τομέα ή επάγγελμα, με

χαρακτηριστικό το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Ενδεικτικό το παράδειγμα της ελληνικής -και όχι μόνο- βιομηχανίας όπου οι γυναίκες - Managers δεν ξεπερνούν το 5%.

Σημειώνεται πως ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας της Wall Street Journal με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή τα αόρατα εμπόδια (βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις) που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να καταφέρουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα επιθυμητά ή αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους.

Τα φαινόμενα αυτά και το πλέγμα των έμφυλων διακρίσεων που διέπουν την αγορά εργασίας εντοπίζονται και στην Κύπρο, όπου συνεχίζεται, παρά τις βελτιώσεις, το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς και επίπεδα. Παρατηρούνται μισθολογικές ανισότητες ακόμα και για εργασία ίσης αξίας. Δεν έχουν -άνδρες και γυναίκες- τις ίδιες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης. Αλλά και από τις γυναίκες που εξελίσσονται επαγγελματικά λίγες καταφέρνουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Οι επιχειρήσεις δεν επενδύουν στον ίδιο βαθμό στο γυναικείο εργατικό δυναμικό με συνέπεια οι γυναίκες εργαζόμενες να παραμένουν στάσιμες σε ό,τι αφορά στην αναβάθμιση των προσόντων και των δεξιοτήτων τους.

Η άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών δημιουργεί πρόσθετες δυσκολίες για τις γυναίκες στο να επιτύχουν συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, γεγονός που τις ωθεί σε συχνές εξόδους από την αγορά εργασίας με πολλές

συνέπειες στην (εκ νέου) εύρεση ή και διατήρηση της εργασίας τους, καθώς και στην εξέλιξή τους. Τις λεγόμενες «ευέλικτες» θέσεις εργασίας τις καταλαμβάνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό γυναίκες και ως εκ τούτου παραμένουν ευάλωτες και με ανύπαρκτα σχεδόν εργασιακά δικαιώματα. Οι γυναίκες κατευθύνονται σε θέσεις εργασίας και επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται ως «γυναικεία», τα οποία κατά κανόνα συνδέονται με χαμηλούς βαθμούς, χαμηλό ή περιορισμένο κύρος και σχεδόν ανύπαρκτες ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης.

Ωστόσο τα τελευταία χρόνια έχει συντελεστεί στην Κύπρο ένα σημαντικό έργο – κυρίως σε επίπεδο θεσμών – όσον αφορά στην ισότητα των φύλων και στην άρση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο. Σημαντική ώθηση στον μεγάλο αυτόν εθνικό, κοινωνικοπολιτικό και οικονομικό στόχο έδωσε η ένταξη της χώρας μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η αναγκαία προσαρμογή στο ευρωπαϊκό κεκτημένο (*acquis communautaire*), αλλά και η κατανόηση του γεγονότος πως η επιτυχής οικονομική ανάπτυξη της χώρας, τα υψηλά standards ζωής των κατοίκων της δεν θα είχαν επιτευχθεί χωρίς την ενεργητική συμμετοχή του μισού της πληθυσμού, δηλαδή των γυναικών.

Η συσσωρευμένη εμπειρία, ιδιαίτερα στο πεδίο της νομοθεσίας, η ανάπτυξη εθνικών μηχανισμών προώθησης των αρχών της έμφυλης ισότητας, η ενεργητική συμμετοχή και συμβολή των γυναικείων οργανώσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, άλλων Μ.Κ.Ο., διαμόρφωσαν συνθήκες σχεδιασμού και υλοποίησης ενός «Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών», προκειμένου αφενός να συμμετάσχει η Κύπρος στη γενικευμένη ευρωπαϊκή προσπάθεια της επίτευξης της ισότητας ανάμεσα στα φύλα, αφετέρου να αναδειχθεί η πολιτική, οικονομική, κοινωνική και

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 9 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

πολιτιστική διάσταση του εγχειρήματος και η άμεση σύνδεσή του με τις ευρύτερες εθνικές προσπάθειες ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής. Προϋπόθεση των ανωτέρω είναι η προσέγγιση των έμφυλων θεμάτων από τη σκοπιά των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων και η εφαρμογή της ισότητας σε όλους τους τομείς πολιτικής που έχουν αντίκτυπο στην καθημερινή ζωή των γυναικών και των ανδρών. Αυτό προκύπτει από το ότι, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί σε επίπεδο νομοθεσίας, οι άνδρες και οι γυναίκες εξακολουθούν να διατηρούν μεταξύ τους ασύμμετρες και ιεραρχημένες σχέσεις, τόσο στο πλαίσιο της οικογένειας, όσο και στη δημόσια σφαίρα της ζωής, δηλαδή την εκπαίδευση/κατάρτιση, την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα, την αντιπροσώπευση στα κέντρα λήψης των κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων κλπ. Οφείλουμε δε να ομολογήσουμε πως και στη Κύπρο η υπολειμματική θέση των γυναικών, τόσο στην οικογένεια όσο και στη κοινωνία ευρύτερα, οφείλεται στην άνιση κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα φύλα και στον προκαθορισμό των έμφυλων κοινωνικών ρόλων, ο οποίος αποτελεί τη νομοποιητική βάση των διακρίσεων.

2. Ευρωπαϊκές Στρατηγικές Ισότητας

Η δημοκρατία αποτελεί θεμελιώδη αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των κρατών – μελών της και των πρόσφατα ενταγμένων χωρών. Η πλήρης πραγμάτωσή της προϋποθέτει την ισότιμη συμμετοχή και εκπροσώπηση όλων των πολιτών, τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ζωή, καθώς και στα κέντρα λήψης των αποφάσεων.

Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί επίσης δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957 και η προαγωγή και προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών είναι αναπόσπαστο μέρος των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και βασική συνισταμένη των διμερών και ευρύτερα των διεθνών της σχέσεων. Βασική προϋπόθεση για την επιτυχία και αποτελεσματικότητα των πολιτικών ισότητας αποτελεί η υιοθέτηση ολοκληρωμένης προσέγγισης του προβλήματος με στόχο την προώθηση δράσεων και μέτρων, που θα αντιμετωπίζουν το σύνολο των ειδικών αναγκών των γυναικών, τόσο σε βραχυπρόθεσμη όσο και μακροπρόθεσμη βάση. Κι αυτό γιατί, όσο σημαντική πρόοδος κι αν σημειώθηκε, όσον αφορά στην κοινωνική κατάσταση των γυναικών στα κράτη-μέλη, η ισότητα μεταξύ των ανδρών και γυναικών στη καθημερινή ζωή εξακολουθεί να υπονομεύεται από το γεγονός ότι γυναίκες και άντρες δεν απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα στην πράξη. Η συνεχιζόμενη υποεκπροσώπηση και η βία που ασκείται εναντίον των γυναικών, μεταξύ των άλλων, δείχνουν ότι εξακολουθούν να υφίστανται διαρθρωτικές ανισότητες μεταξύ αντρών και γυναικών. Παράλληλα, μολονότι τα κράτη-μέλη υιοθετούν πολιτικές για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές διαφορές στην εφαρμογή τους. Αυτό ισχύει λ.χ στη νομοθεσία, τους θεσμικούς μηχανισμούς, στις ειδικές πρωτοβουλίες, την συνειδητοποίηση-ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης κλπ.

Για την προώθηση των δεσμεύσεων που έχει αναλάβει, η ΕΕ προχώρησε από το 2000 στο σχεδιασμό και έγκριση της κοινοτικής στρατηγικής – πλαίσιο για την ισότητα ανδρών και γυναικών με έμφαση στη συμπληρωματική λειτουργία των θετικών δράσεων και του gender mainstreaming, σε τομείς όπως η αγορά εργασίας και η

κοινωνική ασφάλιση, η επιχειρηματικότητα, η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και η αντιμετώπιση της διεθνικής σωματεμπορίας (trafficking), η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα των πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων, η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση, η αναβαθμισμένη συμμετοχή τους στην επιστήμη και την έρευνα καθώς και στην εξάλειψη της φτώχειας, η υγεία των γυναικών κ.λ.π. Η υιοθέτηση της αρχής του gender mainstreaming αποτελεί σημαντικό βήμα προόδου, αφού συνεπάγεται ότι η προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων ενσωματώνεται κατά τρόπο σαφή σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα της κοινότητας και σε όλα τα επίπεδα. Με δυο λόγια κατά την κατάρτιση των διαφόρων προτάσεων, σχεδίων, προγραμμάτων κ.λ.π., πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι αναμενόμενες επιπτώσεις από την εφαρμογή τους ξεχωριστά για το κάθε φύλο, πριν από τη λήψη κάθε ανάλογης απόφασης.

Έτσι, ως ενσωμάτωση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στο σύνολο των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών, νοείται η (αναδι)οργάνωση, βελτίωση, ανάπτυξη και αξιολόγηση όλων των διαδικασιών πολιτικής, με τρόπο ώστε, σε όλες τις πολιτικές όλων των επιπέδων, να ενταχθεί η διάσταση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών από τους φορείς που συμμετέχουν στα κέντρα και τις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων. Η ΕΕ έχει, δε, θεσπίσει δύο θεμελιώδη κριτήρια προκειμένου να είναι σε θέση να εκτιμά τις επιπτώσεις των πολιτικών της ανάλογα με το φύλο κι αυτά αφορούν:

α. Στις υφιστάμενες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών (διαπιστώσεις όσον αφορά λ.χ. στη συμμετοχή τους σε όλα τα

επίπεδα και ιδιαίτερα στα κέντρα λήψης πολιτικοοικονομικών αποφάσεων, στους πόρους όπως ο χώρος, ο χρόνος, η πληροφόρηση, τα χρήματα, η εκπαίδευση / κατάρτιση, οι θέσεις εργασίας, περίθαλψη, ψυχαγωγία κ.λ.π., στα πρότυπα και τις αντιλήψεις που αφορούν στο κάθε φύλο (αντιλήψεις για τις έμφυλες συμπεριφορές, ανισότητες στην αξιολόγηση ανδρών και γυναικών κ.λ.π. - στα δικαιώματα που αφορούν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου, ανθρώπινα δικαιώματα, όπως η πρόσβαση στη δικαιοσύνη κ.λ.π.).

β. Στο πως μπορούν οι ευρωπαϊκές στρατηγικές να συμβάλλουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων και στη προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών (άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης του Άμστερνταμ).

Η ΕΕ με βάση την προυπάρχουσα εμπειρία, ιδιαίτερα της τελευταίας πενταετίας (Στρατηγική-Πλαίσιο), εξακολουθεί να λειτουργεί προβλεπτικά (pro-active intervention) εντάσσοντας τη διάσταση του φύλου (gender proofing) σε όλες τις πολιτικές της ή παρεμβατικά (reactive intervention) με τη λήψη ειδικών μέτρων που προκύπτουν από συγκεκριμένες κάθε φορά ανάγκες και απαιτήσεις, αναπτύσσοντας ταυτόχρονα και ενισχυτικά οριζόντια συντονιστικά μέτρα (όπως λ.χ η δικτύωση, η αύξηση της συνειδητοποίησης, τα εργαλεία ανάλυσης και αξιολόγησης, η παρακολούθηση, η υποβολή εκθέσεων και η αξιολόγηση). Επισημαίνεται ιδιαίτερα πως το σύνολο των προσπαθειών ένταξης της ισότητας – τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο – επιβάλλει μια συνεχή αξιολόγηση της εφαρμογής της κοινοτικής / εθνικής νομοθεσίας και της καθημερινής πρακτικής με αξιοποίηση στατιστικών, μελετών, εκτιμήσεων αντικτύπου των έμφυλων θεμάτων, ανάπτυξης δεικτών, προβολής και διάδοσης καλών πρακτικών κ.λ.π. και ανάλυση των πιστώσεων των δημοσίων

προϋπολογισμών σε σχέση με το φύλο σε εθνικό, τοπικό, περιφεριακό επίπεδο. Να σημειωθεί εν προκειμένω πως το κυριότερο οικονομικό όργανο της κοινότητας για την επιτυχία των προαναφερόμενων στόχων της, την ενίσχυση της συνοχής, τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης και την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης αποτελούν τα Διαρθρωτικά Ταμεία. Ο κανονισμός των διαρθρωτικών ταμείων (1260 / 1999) τονίζει μάλιστα την απόδοση ιδιαίτερης σημασίας στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά τη συνολική διαδικασία προγραμματισμού, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης των πολιτικών.

Βασικό μέλημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί και ο συνεχής διευρυμένος σχετικός διάλογος με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τους κοινωνικούς εταίρους, τις Μ.Κ.Ο. με ταυτόχρονη εξασφάλιση της ροής των πληροφοριών και των δεδομένων που αφορούν στην άρση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο στους προαναφερόμενους τομείς κι αυτό γιατί η επιδίωξη της έμφυλης ισότητας δεν θα πρέπει να εξαντλείται στις δημόσιες πολιτικές. Αντίθετα η εφαρμογή πολιτικών ισότητας και θετικών δράσεων πρέπει να γίνει υπόθεση του επιχειρηματικού κόσμου, των συνδικαλιστικών φορέων, των κοινωνικών εταίρων, της κοινωνίας ολόκληρης.

Παράλληλα, ωστόσο με την αρχή του gender mainstreaming η Ε.Ε. εμμένει στην εφαρμογή θετικών δράσεων / μέτρων με στόχο την υπέρβαση των έμφυλων διακρίσεων, επιμένοντας πως είναι δυνατόν να ασχοληθούμε με το ειδικό και το εξειδικευμένο μέσα από μια ολιστική προσέγγιση και αντίστοιχα να συνεχίσουμε την εφαρμογή των Θετικών Δράσεων ενώ εφαρμόζουμε την πολιτική του mainstreaming... και οι δυο

στρατηγικές μπορεί και πρέπει να συνεχίσουν να εφαρμόζονται συνδυαστικά και σε ισορροπία μεταξύ τους».

Κατά συνέπεια, η ισότητα των φύλων θα πρέπει να αποτελεί διάσταση – κλειδί των κοινωνικών πολιτικών, των πολιτικών κοινωνικής πρόνοιας και προστασίας, των φορολογικών και επιδοματικών πολιτικών και ούτω καθεξής. Από την άλλη η ισότητα των φύλων δεν θα πρέπει και στις παρούσες συνθήκες δεν μπορεί πλέον να εξαντλείται στις δημόσιες πολιτικές. Αντιθέτως - όπως προαναφέρθηκε- θα πρέπει η διάσταση της οπτικής του φύλου να ενσωματωθεί τόσο στον ιδιωτικό τομέα, όσο και στην κοινωνία των πολιτών για να έχουν αποτελεσματικότητα οι υιοθετούμενες δράσεις. Στη σημερινή μάλιστα κοινωνία πολύ σημαντικός κρίνεται ο ρόλος των επιχειρήσεων που μέσα από συγκεκριμένες δράσεις που συνδέονται με την ισότητα των φύλων αναδεικνύουν την κοινωνική τους διάσταση.

Πιο συγκεκριμένα, η εταιρική κοινωνική ευθύνη διεθνώς, αναδεικνύεται ως σημαντική πολιτική στάση. Σύμφωνα με αυτήν, οι εταιρείες εντάσσουν οικειοθελώς στις επιχειρηματικές ενέργειες και συναλλαγές τους δραστηριότητες με ιδιαίζον κοινωνικό και περιβαλλοντικό περιεχόμενο. Βασικές προτεραιότητες της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι η συνεισφορά προς τους/τις εργαζομένους/ες, τις οικογένειές τους, την τοπική κοινότητα και την ευρύτερη κοινωνία και η συμβολή τους με αυτόν τον τρόπο στην αειφόρο ανάπτυξη και πρόοδο. Πρόκειται για μια πολιτική δέσμευση που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις απέναντι στην παγκόσμια κοινωνία, τους διεθνείς και τοπικούς κοινωνικούς εταίρους τους. Η επιχείρηση που υιοθετεί την εταιρική κοινωνική ευθύνη τη θέτει στην καρδιά της εταιρικής φιλοσοφίας και αναδιαμορφώνει τη λειτουργία και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων ώστε να την υπηρετεί. Επιδιώκει μέσα από συνεργασίες με άλλους φορείς να συμβάλλει στην

αιεφόρο ανάπτυξη χωρίς να αποζητά βραχυπρόθεσμα οφέλη. Οι εργαζόμενοι/ες αυτής της επιχείρησης δεν αποτελούν ένα εσωτερικό ακροατήριο αλλά συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση της κοινωνικά υπεύθυνης δράσης.

3.Εμφυλες Στρατηγικές Ισότητας στις Επιχειρήσεις

Ωστόσο η ανάδειξη της κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων δεν αποτελεί ασφαλώς μια ευθύγραμμη, ανώδυνη, εύκολα εφαρμόσιμη διαδικασία, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις και χώρες που δεν υπάρχει ανάλογη κουλτούρα και σχετικές καλές πρακτικές, με αποτέλεσμα την ύπαρξη αφανών και άτυπων μηχανισμών και εμποδίων όπως είναι οι διαδρομές καριέρας και οι επιχειρηματικές διαδικασίες, το εταιρικό κλίμα και η κουλτούρα της επιχείρησης, η περιγραφή των θέσεων εργασίας, το δίκτυο των γνωστών ή «the old boys network» και ο υποκειμενισμός στις διαδικασίες επιλογής υποψηφίων. Οι μηχανισμοί δε αυτοί και τα εμπόδια ενεργοποιούνται ιδιαίτερα στην περίπτωση των γυναικών και στην προσπάθειά τους να υπερβούν παραδοσιακούς ρόλους και «πεπρωμένα». Δεν είναι λίγες δε οι φορές που παίρνουν τη μορφή μύθου ή αυτοεκπληρούμενης προφητείας ειδικότερα στο πλαίσιο των στάσεων και των αντιλήψεων των ίδιων των γυναικών, των «αόρατων» δεξιοτήτων και ταλέντων τους, της αποφυγής ρίσκου, της μοναξιάς της κορυφής, καθώς και του περιορισμένου ρεπερτορίου συμπεριφοράς των διοικητικών στελεχών.

Με βάση τα ανωτέρω δεν είναι συνεπώς τυχαίο που τα τελευταία χρόνια και με την ενθάρρυνση της Ε.Ε γίνεται προσπάθεια να υποκινηθούν οι επιχειρήσεις να διαμορφώσουν επιχειρηματική κουλτούρα και ενδοεπιχειρησιακό περιβάλλον φιλικό προς τις γυναίκες, σχεδιάζοντας και

υλοποιώντας «Πλάνα Ισότητας» στο πλαίσιο του ανθρωποκεντρικού-σύγχρονου management που αξιοποιεί χωρίς έμφυλες προκαταλήψεις το σύνολο των δεξιοτήτων, ταλέντων κλπ των εργαζομένων της επιχείρησης. **Με τον όρο «Πλάνο Ισότητας» εννοούμε την ολοκληρωμένη παρέμβαση για την ένταξη της διάστασης του φύλου και την προώθηση της ισότητας μέσα σε μια επιχείρηση.** Τα Πλάνα Ισότητας περιλαμβάνουν θετικές δράσεις που σχετίζονται με την οργάνωση εργασίας, τη διαμόρφωση εργασιακών σχέσεων, το σχεδιασμό της μισθολογικής πολιτικής, τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και των υπηρεσιών, την κατάρτιση των εργαζομένων, την επαγγελματική τους εξέλιξη κ.ά. οι οποίες λαμβάνουν υπόψη την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλες τις διαστάσεις της. Ιδιαίτερα χρήσιμα θεωρούνται τα συγκεκριμένα Σχέδια στον τομέα της Συμφιλίωσης Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής και στη δημιουργία ενός ενδοεπιχειρησιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες.

Η εφαρμογή των Πλάνων Ισότητας συνεπάγεται σημαντικά οφέλη για τις επιχειρήσεις καθώς οι διακρίσεις μεταφράζονται άμεσα σε χαμένες ευκαιρίες και περιορισμό των δυνατοτήτων ανάπτυξης για την ίδια την επιχείρηση. Εάν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι προσωπικού περιορίζουν τη δεξαμενή άντλησης των αναγκαίων ταλέντων και του ανθρώπινου δυναμικού, δεν θα μπορέσουν να επωφεληθούν από τις παρούσες αλλά και τις μελλοντικές ευκαιρίες ανάπτυξης της επιχείρησής τους αφού:

- Ένα ισορροπημένο ως προς το φύλο εργατικό δυναμικό θα προσελκύσει τους/ τις καλύτερους/ ες υποψήφιους/ ες και θα διευρύνει τη δυνατότητα επιλογής ταλέντων, εμπειριών και ατομικών δυνατοτήτων στα οποία θα βασισθεί η ίδια η ανάπτυξη της επιχείρησης.

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 17 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

- Η ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στη διοίκηση μιας επιχείρησης διευρύνει το φάσμα των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων.
- Με την αξιοποίηση του δυναμικού των γυναικών, οι επιχειρήσεις μπορούν να αντιμετωπίσουν πραγματικές και αναμενόμενες ελλείψεις, σε τοπικό ή εξειδικευμένο, εργατικό δυναμικό.
- Επίσης μέσω της εφαρμογής θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών επιτυγχάνεται:
 - **επιχειρηματική οικονομία**, π.χ. μείωση κόστους πρόσληψης και κατάρτισης, μείωση των υπερωριών και του συναφούς κόστους καθώς και του ποσοστού απουσιών (absenteeism).
 - Δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για **την επικράτηση μιας νέας εταιρικής κουλτούρας**
 - Η εφαρμογή σύγχρονων μοντέλων διαχείρισης και ανάπτυξης ανθρώπινων πόρων (management) συνάδει με την **εταιρική φιλοσοφία περί ισότητας και προσωπικής συμβολής** (diversification management).
 - **Βελτιώνεται η εικόνα της εταιρίας στην αγορά (corporate image)** κυρίως όταν συνδέεται με θεσμοθετημένα επιχειρηματικά αριστεία ή/ και διακρίσεις (labels).

- **Προσελκύεται ο μεγαλύτερος αριθμός πελατών και πελατισσών -ιδίως πελατισσών** δεδομένου ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία του καταναλωτικού κοινού.
- **Διευκολύνεται η εισαγωγή προτύπων Ποιότητας**, που απαιτούν πιο ευπροσάρμοστους υπαλλήλους, με καλύτερη κατάρτιση, με μεγαλύτερη ποικιλία προέλευσης και εμπειρίας.

Πάντως χρειάζεται να ληφθεί σοβαρά υπόψη ότι η επιτυχής έκβαση των παρεμβάσεων που υιοθετούνται επηρεάζεται άμεσα από το ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο υλοποιούνται, το βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων και τη γενικότερη παρουσία τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι και τις κυρίαρχες ιδέες και νοοτροπίες της συγκεκριμένης κοινωνίας σχετικά με τα στερεότυπα του φύλου. Ταυτόχρονα επιβάλλεται η πλήρης γνώση των απαραίτητων προϋποθέσεων για την επιτυχή ένταξη πολιτικών ισότητας στον επιχειρησιακό χώρο και αυτές αφορούν σε:

Ενδογενείς παράγοντες: Σύστημα Παρακολούθησης και αξιολόγησης της εφαρμογής (ανάδραση και επανασχεδιασμός), καινοτόμα διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, εταιρική κουλτούρα και επαγγελματική συμπεριφορά, κοινωνική εταιρικότητα, ενσωμάτωση της ισότητας στην επιχειρηματική αλλαγή, και gender mainstreaming : Ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στη διαχείριση δυναμικού καθώς επίσης και σε όλες τις πολιτικές της επιχείρησης.

Εξωγενείς παράγοντες: Θεσμικό πλαίσιο (σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο) και αποτελεσματικοί μηχανισμοί παρακολούθησης της εφαρμογής του, επίσημες πολιτικές και προγράμματα, διακρίσεις και αριστεία ισότητας που απονέμονται σε επιχειρήσεις, ευρύτερη ατζέντα

ισότητας -θέματα που περιλαμβάνει η ατζέντα σε μια δεδομένη κοινωνική και ιστορική συγκυρία- ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, τα οφέλη της επιχείρησης (the business case), συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακά συμβούλια/συνδικαλιστικές οργανώσεις ή σωματεία, συνθήκες και τάσεις της (εξωτερικής) αγοράς εργασίας και συνεχής παρακολούθηση/ παρατηρητήρια (σε κεντρικό επίπεδο).

Σημειώνεται πως η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης Ενδοεπιχειρησιακών Στρατηγικών Ισότητας με εφαρμογή «Πλάνων Ισότητας», απαιτεί ταυτόχρονα ευρεία δημοσιοποίηση και δημόσιες σχέσεις με διαφορετικές ομάδες-στόχο όπως διαμορφωτές γνώμης(MME), διοίκηση, εκπροσώπους εργαζομένων – εργατικά σωματεία και επιτροπές ισότητας ή επιτροπές γυναικών.

4. Τυπολογίες ενδοεπιχειρησιακών δράσεων Ισότητας

α. Τυπολόγηση των δράσεων ισότητας με βάση το περιεχόμενο: Δράσεις εστιασμένες (focused), Δράσεις σποραδικές ή διάσπαρτες, Δράσεις πολυεπίπεδες ή εγκάρσιες

β. Τυπολόγηση με βάση τις διαδικασίες και τον τρόπο εφαρμογής των δράσεων ισότητας: Η επικεντρωμένη ή «μια κι έξω» προσέγγιση, Η δομική προσέγγιση, Η συνεχής προσέγγιση

γ. Τυπολόγηση με βάση τα αποτελέσματα των δράσεων ισότητας: Περιορισμένα, Σποραδικά, Διάχυτα ή Συνολικά.

5. Βήματα υιοθέτησης έμφυλων επιχειρηματικών στρατηγικών

Το να πεισθούν οι επιχειρήσεις να προχωρήσουν στην υιοθέτηση έμφυλων στρατηγικών, και μάλιστα στο πεδίο της Συμφιλίωσης Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής, απαιτεί προσεκτικούς και αξιόπιστους χειρισμούς και πολύ συγκεκριμένους αποτελεσματικούς

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 20 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

σχεδιασμούς που ακολουθούν τα απαραίτητα βήματα και τις απαραίτητες πρακτικές που επιβάλλεται να εφαρμόζονται κατά τη διαδικασία προσέγγισης και προσέλκυσης υποψήφιων επιχειρήσεων:

-Καταγραφή και εντοπισμός των επιχειρήσεων σε τοπικό/ περιφερειακό επίπεδο.

-Εντοπισμός ανθρώπων-κλειδιά.

-Υπογραφή εγγράφου αποδοχής από τη διεύθυνση της επιχείρησης με παράλληλη υπογραφή συμφώνου συνεργασίας.

-Πρώτη επαφή/ συνάντηση με υπεύθυνο/η εκπρόσωπο της επιχείρησης, προκειμένου να γνωστοποιηθεί στην επιχείρηση ο στόχος, τα απαιτούμενα μέσα, η μεθοδολογία και τα αναμενόμενα αποτελέσματα της συνεργασίας.

-Αξιοποίηση όλων των επίσημων προγραμμάτων και πρωτοβουλιών που τεκμηριώνουν για την επιχείρηση την πολιτική ένταξης της ισότητας ευκαιριών στους εργασιακούς χώρους και παρέχουν το θεσμικό και χρηματοδοτικό πλαίσιο ένταξης ενός Πλαισίου Ισότητας, με έμφαση στη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής ζωής.

-Επαφές και συζητήσεις με ανθρώπους κλειδιά προκειμένου να συλλεγούν στοιχεία για το προφίλ της επιχείρησης, τα σχέδια και τους στόχους της,

-Η διαμόρφωση προτάσεων στη βάση της εφικτότητας (αντικειμενικοί όροι) και της πρόθεσης/ βούλησης της διοίκησης της επιχείρησης.

Πιο συγκεκριμένα: **Πρακτικά βήματα ή στάδια**

Βήμα 1: Προετοιμάστε ένα προφίλ της επιχείρησης.

Βήμα 2: Αναλύστε τα προβλήματα που προκύπτουν για τις εργαζόμενες γυναίκες στο χώρο εργασίας, εξετάζοντας καθένα από τα Πεδία παρέμβασης για την ισότητα.

Βήμα 3: Βάλτε προτεραιότητες στα θέματα.

Βήμα 4: Αναλάβετε δράση για να αντιμετωπίσετε θέματα προτεραιότητας.

Βήμα 5: Αξιολογήστε την αποτελεσματικότητα των ενεργειών σας.

Βήμα 6 : Συνοψίστε τις μελλοντικές ενέργειες.

Αναλυτικότερα:

Βήμα 1: Συμπληρώστε το Προφίλ Χώρου Εργασίας

- Πόσοι άνδρες και πόσες γυναίκες εργάζονται εδώ;
- Ποιες θέσεις κατέχουν οι άνδρες και ποιες οι γυναίκες;
- Πόσοι άνδρες και πόσες γυναίκες εργάζονται, π.χ. με πλήρη, μερική, έκτακτη, τακτική, συνεχιζόμενη προσωρινή απασχόληση, εποχική, και πόσοι είναι ανάδοχοι έργου;
- Πόσες γυναίκες κατέχουν διευθυντικές θέσεις, και πόσοι άνδρες;
- Πόσες γυναίκες βρίσκονται σε παραδοσιακά ανδρικές θέσεις εργασίας (π.χ. τεχνικές);
- Ποιος είναι ο μέσος όρος του μισθού των γυναικών σε σχέση με των ανδρών σε κάθε επίπεδο της επιχείρησης;(συνυπολογίζοντας όλα τα «έξτρα» που διαμορφώνουν τις τελικές αποδοχές)

Βήμα 1- Αποτέλεσμα: Προφίλ Χώρου Εργασίας

Τι θα συμπεριλάβετε στην έκθεσή σας;

- Συναντήσεις –συνεντεύξεις με άτομα-κλειδιά π.χ. τον Διευθυντή, τους Υπεύθυνους Προσωπικού ή/και Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων.
- Συναντήσεις-συνελεύσεις προσωπικού.
- Θέματα που συζητούνται στις συμβουλευτικές επιτροπές.
- Ερωτηματολόγιο/α Προσωπικού.
- Ομάδες Εστίασης (focus groups).
- Προγράμματα διαχείρισης της απόδοσης.
- Συνεντεύξεις αποχώρησης από την επιχείρηση.
- Στρατηγικοί στόχοι της επιχείρησης.
- Αρχεία προσωπικού (με κατά φύλο ανάλυση των στοιχείων) κ.ά.

Βήμα 2: Ανάλυση θεμάτων

- Τι λειτουργεί και τι δεν λειτουργεί σωστά για τις γυναίκες σε αυτόν τον χώρο εργασίας;
- Γιατί; Γιατί οι γυναίκες λειτουργούν καλά ή δεν λειτουργούν τόσο καλά όσο οι άνδρες;
- Πως μπορούν να βελτιωθούν τα πράγματα ώστε περισσότερες γυναίκες να αναπτύξουν πλήρως τη δυναμικότητά τους;

Συζήτηση/ Μεθοδολογία

- Ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα από γυναίκες υπαλλήλους σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, διαφόρων ηλικιών, με διαφορετική εμπειρία και με διαφορετική προέλευση.
- Εκπροσώπους/επιτροπές/υπεύθυνους/ες Τμημάτων ή Υπεύθυνους/ες ομάδων υπαλλήλων.

- Το άτομο (διευθυντή/ντρια, εργοδότη κ.λπ.) με τη γενική ευθύνη για την ανάπτυξη του προγράμματος Ίσων Ευκαιριών στον εργασιακό χώρο.
- Διευθυντές που θα σας μιλήσουν για τα επιχειρησιακά θέματα, ώστε να ισορροπήσετε τα θέματα ίσων ευκαιριών με τα επιχειρησιακά (π.χ. όταν η εταιρεία εισάγει νέο τεχνολογικό εξοπλισμό, οι δράσεις κατάρτισης αποτελούν προτεραιότητα που πρέπει να λάβετε υπόψη σας.
- Ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα από άνδρες που εργάζονται στην επιχείρηση, για να συζητήσετε οποιοδήποτε από τα θέματα Απασχόλησης.

Πως θα εντοπίσω τα θέματα; Τρόπος εντοπισμού των θεμάτων

- Προσθέστε κάποιες βασικές ερωτήσεις στο καθιερωμένο (όπου τυχόν υφίσταται) ερωτηματολόγιο προς εργαζομένους/ες.
- Σχεδιάσετε και διανείμετε ένα ειδικό ερωτηματολόγιο.
- Πραγματοποιήστε προσωπικές συνεντεύξεις με τους/τις υπαλλήλους.
- Πραγματοποιήστε συναντήσεις «ομάδων εστίασης» με βασικές ομάδες εργαζομένων.
- Οργανώστε συναντήσεις ομάδας ή δικτύου γυναικών.
- Μελετήσετε τις πληροφορίες των συνεντεύξεων αποχώρησης (ή παραίτησης) από την επιχείρηση.
- Αναλύστε τις πολιτικές, τα συστήματα και τις πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (π.χ. οργανόγραμμα και περιγραφή θέσεων εργασίας και αρμοδιοτήτων, συστήματα και διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού, πολιτική ανάδειξης στελεχών, δίκτυα εσωτερικής επικοινωνίας, εσωτερικοί κανονισμοί, διαδικασίες λήψης αποφάσεων κ.ά.)

Βήμα 2 –Αποτέλεσμα: Γνωρίζετε ποια θέματα απασχολούν τις γυναίκες εργαζόμενες

Τι θα συμπεριλάβετε στην έκθεσή σας;

-Πως αναλύσατε το χώρο εργασίας για να εντοπίσετε τα θέματα που απασχολούν τις γυναίκες και

-Ποια είναι τα θέματα Ίσων Ευκαιριών για τις γυναίκες

Βήμα 3 : Δώστε Προτεραιότητα στα θέματα για Δράση

-Εντοπίστε τα βασικά θέματα παρέμβασης στα οποία θα εστιάσετε για το χρόνο προγραμματισμού.

-Αξιολογήστε ρεαλιστικά ποια θέματα είναι σημαντικά για την επιχείρηση και ποια μπορούν να επιλυθούν μέσα στο χρόνο προγραμματισμού.

-Αρκετά από τα θέματα που εντοπίσατε μπορεί να συνδέονται π.χ. με το ίδιο το σύστημα οργάνωσης ή λειτουργίας της επιχείρησης. Εάν αντιμετωπισθούν αυτά τα «συστημικά θέματα» ενδέχεται να μπορεί να επιλυθούν στο πλαίσιο αυτό.

-Ιεραρχήστε τους στόχους. Σε συνεργασία με την επιχείρηση θα βρείτε ποιες είναι οι προτεραιότητες με βάση διάφορους προβληματισμούς, όπως το κόστος για την επιχείρηση και τις επιπτώσεις στους/στις εργαζομένους/ες εάν δεν επιλυθεί κάποιο θέμα, τις προτεραιότητες.

Βήμα 3 –Αποτέλεσμα: Εντοπισμός των θεμάτων Προτεραιότητας

Τι θα συμπεριλάβετε στην έκθεσή σας;

-Τα θέματα που εντοπίσατε ως προτεραιότητες.

-Γιατί επιλέξατε τα θέματα που επιλέξατε.

Βήμα 4 : Αναλάβετε Δράση

-Τώρα θα πρέπει να αποφασίσετε ποιες ενέργειες θα αναλάβετε για να αντιμετωπίσετε τα θέματα προτεραιότητας που εντοπίσατε.

Βήμα 4 - Αποτέλεσμα : Περιγραφή των Ενεργειών που πραγματοποιήθηκαν

Τι θα συμπεριλάβετε στην έκθεσή σας;

-Μπορείτε να αναφέρετε τις ενέργειές σας περιγράφοντας εν συντομία τις δράσεις που αναλάβατε για την αντιμετώπιση των θεμάτων.

Βήμα 5 : Αξιολογήστε την Αποτελεσματικότητα των Ενεργειών σας

A. Κάποιες ερωτήσεις που θα σας βοηθήσουν στην αξιολόγηση αυτή είναι:

-Τι συνέβη; (Υπήρξαν αλλαγές στις θέσεις εργασίας των γυναικών; Ποιες συγκεκριμένα).

-Σε ποιο στάδιο βρίσκονται οι ενέργειες; Ποιο ήταν αυτό;

-Δεν είχαν; Για ποιους λόγους ήταν οι ενέργειές σας αναποτελεσματικές;

-Τι διδαχθήκατε για την επόμενη φορά;

B. Στην αξιολόγηση μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τα παρακάτω:

-Ποσοτικά, στατιστικά και αριθμητικά δεδομένα

-Ποιοτικά δεδομένα (π.χ. θέματα ομάδων εστίασης, γραπτά σχόλια στα ερωτηματολόγια των εργαζομένων).

-Μαρτυρίες, περιγραφές και γραπτά σχόλια (συνήθως σε συνδυασμό με ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα).

Βήμα 5 -Αποτέλεσμα : Αξιολόγηση των Ενεργειών Ισότητας Ευκαιριών

Τι θα συμπεριλάβετε στην έκθεση Αξιολόγησής σας;

-Η έκθεσή σας θα πρέπει να περιλαμβάνει αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ενεργειών.

-Θα πρέπει επίσης να αναφέρετε τις ενέργειες που δεν επέφεραν αποτέλεσμα, παρά τους πόρους που επενδύθηκαν. Αυτό μπορεί να γίνει περιγράφοντας γιατί η ενέργεια δεν απέδωσε, και ποια τα συμπεράσματά σας.

Βήμα 6 : Σχεδιασμός για την επόμενη Προγραμματική Περίοδο

Για να ενισχύσετε την επιτυχία των ως τώρα ενεργειών σας, μπορείτε:

-Να χρησιμοποιήσετε τα αποτελέσματα της αξιολόγησης για να εντοπίσετε τις ενέργειες που πρέπει να αναλάβετε στον επόμενο χρόνο αναφοράς, και για να δείτε πως είναι καλύτερα να τις εφαρμόσετε/ να διατυπώσετε ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος να τις εφαρμόσετε.

-Να αναθεωρήσετε την ανάλυσή σας.

-Να μιλήσετε με τους/ τις υπαλλήλους.

-Να αναθεωρήσετε τις προτεραιότητες της επιχείρησής.

Βήμα 6 –Αποτέλεσμα : Κοιτάζοντας το Μέλλον

Τι θα συμπεριλάβετε στην έκθεσή σας;

Θα πρέπει να αναφέρετε τις σχεδιαζόμενες ή προτεινόμενες ενέργειες για το επόμενο έτος αναφοράς (π.χ. Απρίλιος 2005-Μάρτιος 2006), με στόχο την παροχή και βελτίωση των Ίσων Ευκαιριών καθώς και τη συμβολή στην συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής των

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 27 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

εργαζομένων γυναικών στην επιχείρησή σας. Θα πρέπει επίσης να δημιουργήσετε ένα ενημερωμένο Προφίλ Χώρου Εργασίας. Αυτό θα σας βοηθήσει να εντοπίσετε τα θέματα της επόμενης περιόδου αναφοράς.

Συμπερασματικά:

I. Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, αποτελεί στις σημερινές συνθήκες, θεμέλιο λίθο της ευρωπαϊκής πολιτικής. Όμως, παρά την πρόοδο που έχει συντελεσθεί στη σχέση των γυναικών με την εργασία, το ανθρώπινο δυναμικό δεν είναι ουδέτερο ως προς το φύλο και αυτός είναι ο λόγος που το φαινόμενο της διάκρισης λόγω φύλου, παραμένει **«κεντρικό χαρακτηριστικό όλων των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας ,παρόλο το επίπεδο ανάπτυξης των οικονομιών».**

Ο εντοπισμός αυτού του ζητήματος οδήγησε στην άμεση αναγκαιότητα του σχεδιασμού εξειδικευμένων και **ολοκληρωμένων πολιτικών ισότητας ευκαιριών** στον τομέα της απασχόλησης, με στόχο την άρση των διακρίσεων στη βάση του φύλου, τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών και την ένταξή τους στις διαδικασίες της ανάπτυξης. Η επίτευξη της ισότητας στο χώρο των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων αποτέλεσε βασικό ζητούμενο της πολιτικής ισότητας των ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα από **Δίκτυο Εμπειρογνομόνων Θετικών Δράσεων**, που συνέβαλε στην παρακολούθηση και υποστήριξη της ένταξης των Θετικών Δράσεων σε επιχειρήσεις και οργανισμούς του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα. Η στρατηγική προώθησης της ισότητας ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα

στην Ε.Ε. με τη μέθοδο του mainstreaming, ήρθε στη συνέχεια να εδραιώσει τις κατακτήσεις και τις αλλαγές που με την εφαρμογή των Θετικών Δράσεων είχαν πραγματοποιηθεί και να τις ενισχύσει ,δίνοντας νέα ώθηση στις πολιτικές ισότητας, εισάγοντας την οπτική του φύλου σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και οργάνωσης μιας επιχείρησης.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή όρισε το 1996, την πολιτική mainstreaming ως μια πολιτική **«που δεν περιορίζεται στις προσπάθειες προώθησης της ισότητας με την εφαρμογή ειδικών μέτρων ,που βοηθούν τις γυναίκες, αλλά κινητοποιεί το σύνολο των πολιτικών και των μέτρων στην επιδίωξη της επίτευξης της ισότητας»**. Πρόκειται, δηλαδή, για μια διπλή πολιτική, η οποία συνίσταται:

- Στην ένταξη του στόχου της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στις πολιτικές, που έχουν άμεσο ή έμμεσο αντίκτυπο στη ζωή ,τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών (mainstreaming) και
- Στην ανάπτυξη ειδικών υπέρ των γυναικών δράσεων.

Στις ειδικές αυτές ενέργειες συμπεριλαμβάνονται **οι «θετικές δράσεις» που αποτελούν εργαλεία εξάλειψης των ανισοτήτων και των συνεπειών, που υφίστανται οι γυναίκες που εργάζονται και προκύπτουν από τη στάση, τη συμπεριφορά και τις δομές της κοινωνίας.**

Η Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποτελεί νέα έννοια στις εργασιακές σχέσεις, κατά την οποία οι επιχειρήσεις σε εκούσια βάση ενσωματώνουν τους κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς τους προβληματισμούς στη λειτουργία της επιχείρησης και στην αλληλεπίδραση της με τα ενδιαφερόμενα μέρη σε τοπικό και διεθνές επίπεδο. **Κοινωνική ευθύνη σημαίνει όχι απλώς συμμόρφωση με την υπάρχουσα νομοθεσία ,αλλά μεγαλύτερη επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο, το περιβάλλον και τις σχέσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη.** Είναι ένας τρόπος διαχείρισης της αλλαγής και συμφιλίωσης της κοινωνικής ανάπτυξης με την

αναπτυσσόμενη ανταγωνιστικότητα. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη μπορεί να «εφαρμοστεί» σε όλους τους τύπους επιχειρήσεων, από τις μικρομεσαίες (ΜΜΕ) στις μεγαλύτερες και σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων τους.

Οι πρακτικές κοινωνικής ευθύνης αφορούν **αρχικά τους/τις εργαζόμενους/ες μιας επιχείρησης** και σχετίζονται με θέματα ανθρώπινου κεφαλαίου, διαχείρισης της αλλαγής, ισότητας των φύλων κ.ά. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη επεκτείνεται και πέρα από τα στενά όρια της επιχείρησης, στην **τοπική κοινότητα**. Επιπλέον η εταιρική κοινωνική ευθύνη έχει παγκόσμιες διαστάσεις και σχετίζεται και με ζητήματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

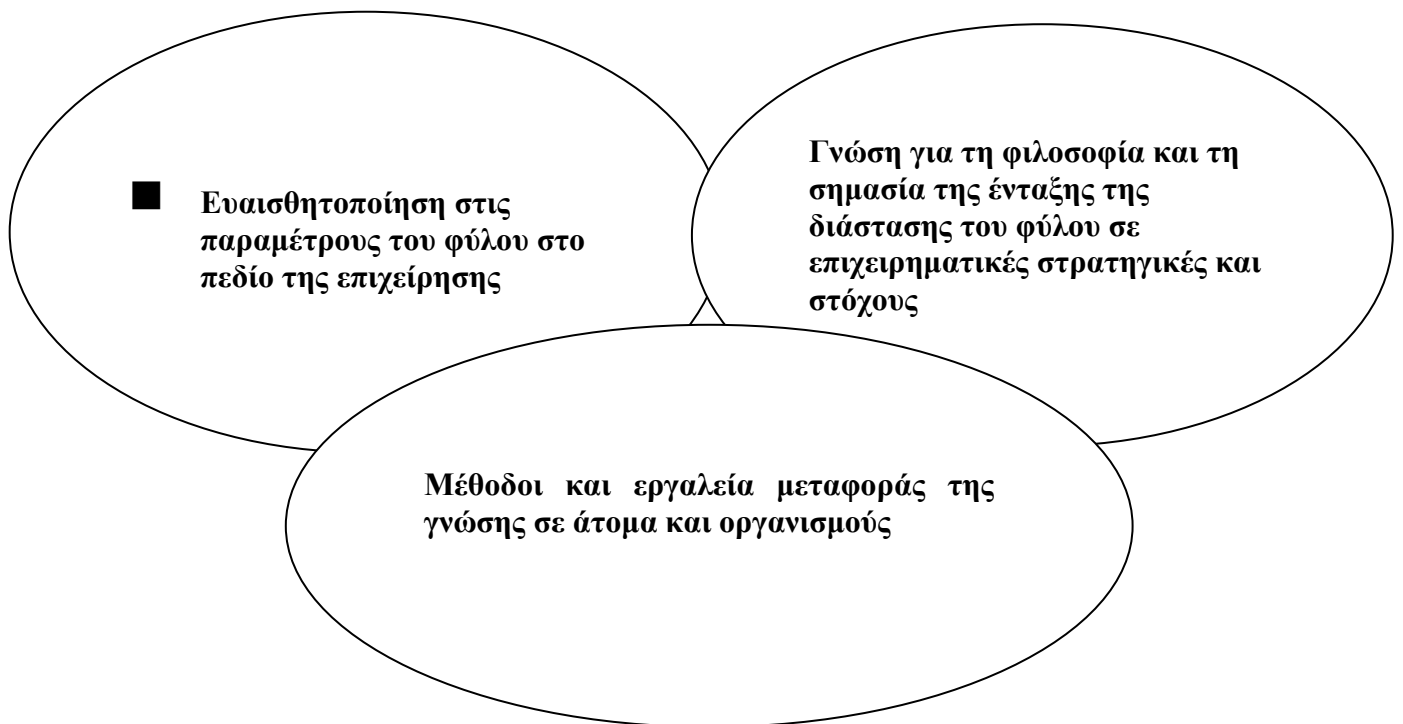
Η ραγδαία εξέλιξη των νέων τεχνολογιών και η παγκοσμιοποίηση των οικονομιών αυξάνει την πολυπλοκότητα, τον κατακερματισμό και την αλληλεξάρτηση, ζητήματα που μεταφέρονται και στην αγορά εργασίας. Οι νέες τεχνολογικές επιλογές, οι δομές των αγορών, τα νέα επικοινωνιακά μοντέλα καθοδηγούν τη διαδικασία παγκοσμιοποίησης και δημιουργούν νέες οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές. Με την υιοθέτηση δράσεων κοινωνικής ευθύνης ,που ενσωματώνουν την αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών και συμβάλλουν στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων, ιδιαίτερα δε των γυναικών που επωμίζονται πολλαπλούς ρόλους στο πλαίσιο του ιδιωτικού χώρου, οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν τον κοινωνικό τους ρόλο, ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της νέας εποχής και στέλνουν μήνυμα σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη ,που επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα από τις δραστηριότητές τους. **Η προώθηση της ισότητας μέσα στην επιχείρηση αποτελεί παράδειγμα δημοκρατίας και συμβάλει στο γενικό στόχο της προώθησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.** Επιπλέον δίνει την ευκαιρία στο προσωπικό να αναπτύξει το δυναμικό του, να εκφράσει τις ιδέες του και να συμβάλει στην ανάπτυξη της

εταιρίας. Η πράξη έχει δείξει ότι η προώθηση της ισότητας των φύλων μπορεί να έχει άμεσο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα και την ποιότητα της παραγωγής. Περαιτέρω ανοίγει το δρόμο για βελτιστοποίηση του τρόπου διαχείρισης των αλλαγών και το συνδυασμό της κοινωνικής ανάπτυξης του προσωπικού με τη βελτιωμένη ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

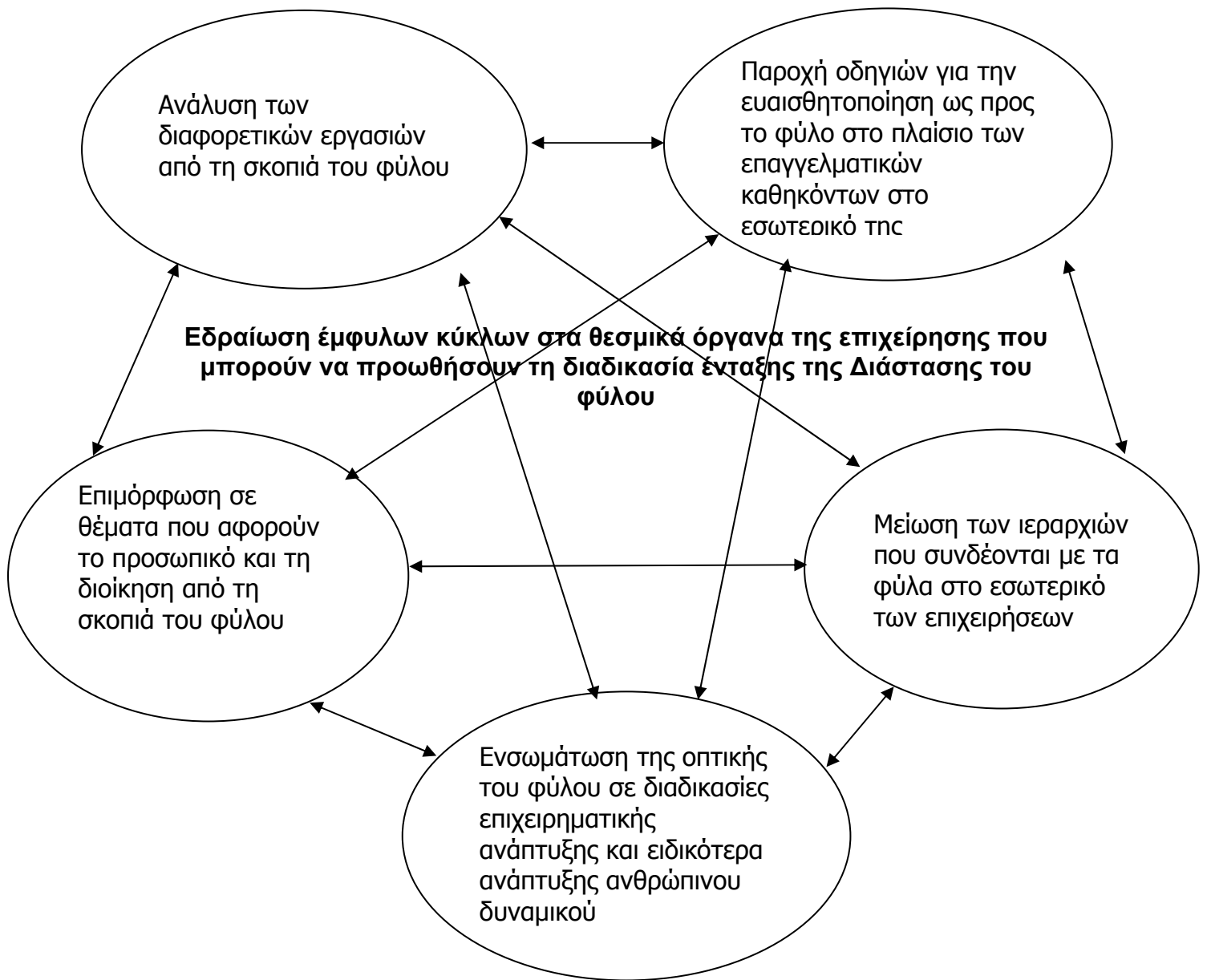
II ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 32
και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

ΠΑΡΑΘΥΡΟ ΝΕΩΤΕΡΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΑΓΩΝ



Συνιστώσες μιας διαδικασίας ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές και στρατηγικές οργανισμών και επιχειρήσεων (πηγή:c.Karin Derichs – Kunstmann 2003)



ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1

Βήματα για τον καθορισμό και την ανάπτυξη των δικών σας σχεδίων δράσης:

- Αποφασίστε σε πρώτη φάση σε ποια επιχείρηση θέλετε να ξεκινήσετε ένα πρόγραμμα ένταξης της διάστασης του φύλου στις στρατηγικές της.
- Μην αναλαμβάνετε ολόκληρη την επιχείρηση, αλλά επιλέξτε μόνο ένα τμήμα της, μία υπηρεσία ή μια ομάδα εργασίας ενός λογικού μεγέθους για να υλοποιήσετε το πρόγραμμά σας με επιτυχία
- Ποιοι είναι στόχοι σας; Τι θέλετε να πετύχετε;
- Ποιο θα πρέπει να απαρτίζουν την ομάδα και ποιος/ά θα τη συντονίζει;
- Με ποια άλλα άτομα θα πρέπει να συνεργαστείτε;
- Τι δεδομένα και τι αναλύσεις χρειάζεστε;
- Ποιες ερωτήσεις πρέπει να κάνετε και σε ποιους/ές να τις απευθύνετε, έτσι ώστε να πάρετε τις απαραίτητες ή και περισσότερες πληροφορίες;
- Ποια είναι τα βήματα υλοποίησης του προγράμματός σας;
- Τι τύπους αντίστασης θα αντιμετωπίσετε κατά την υλοποίησης του προγράμματος;
- Πως θέλετε να μετρήσετε και αξιολογήσετε την επιτυχία του προγράμματός σας;

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2

«Γυναίκες και άντρες στην επιχείρηση όπου εργάζομαι»

Παρακαλώ απαντήστε όσο καλύτερα στις παρακάτω ερωτήσεις:

1.Ερωτήσεις σχετικά με την επιχείρηση:

- Πόσες γυναίκες και πόσοι άντρες εργάζονται στην επιχείρησή σας;
- Ποια είναι η σύνθεση γυναικών και αντρών ως προς τα καθήκοντα και τους μισθούς;
- Πόσες γυναίκες και πόσοι άντρες έχουν θέση πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, ή εργάζονται με ανάθεση έργου;

2.Ερωτήσεις σχετικά με την αντιπροσώπευση των εργαζομένων

- Πόσες γυναίκες και πόσοι άντρες είναι μέλη των αντιπροσωπευτικών οργάνων των εργαζομένων;
- Πόσες γυναίκες και πόσοι άντρες είναι επικεφαλής του αντιπροσωπευτικού οργάνου των εργαζομένων;
- Ασχολείται το αντιπροσωπευτικό όργανο των εργαζομένων και διεκδικεί θέματα που συνδέονται με το φύλο και την ισότητα;

3. Ερωτήσεις σχετικά με την ανέλιξη των Γυναικών

- Έχει η επιχείρησή σας κάποια Σχέδια ή Προγράμματα για την προαγωγή των γυναικών;
- Είναι δυνατόν να μετρηθούν, να ελεγχθούν και να αξιολογηθούν τα αποτελέσματά τους;

Πως μπορεί να επιλυθεί το πρόβλημα της αντίστασης στην προσπάθεια ένταξης της οπτικής του φύλου στις επιχειρήσεις

- Εντοπίζουμε την αντίσταση
- Καθιστούμε φανερή την αντίσταση και συζητάμε για το γεγονός με τα στελέχη που αντιδρούν
- Ορίζουμε δεσμευτικούς κανόνες και ένα σύστημα ελέγχου (χρήση επιχειρηματικής γλώσσας, διαχείριση ποιότητας, σχέδια σεμιναρίων κλπ.)
- Αναπτύσσουμε μια έμφυλη κουλτούρα στο εσωτερικό της επιχείρησης με μικρά βήματα:
 - Περιγραφή των ευθυνών
 - Ανοικτές ερμηνείες
 - Δυνατότητες συμμετοχής
 - Πιθανότητες για συμφωνία

Εργαστήρια/επιμόρφωση για θέματα φύλου στις επιχειρήσεις

Οι στόχοι της ένταξης της έμφυλης διάστασης σε όλες τις πολιτικές αποτελούν επιχειρηματικές διαδικασίες αλλαγής. Αναλόγως, η ένταξη της διάστασης του φύλου απαιτεί εξοικείωση με την επιχειρηματική κουλτούρα και τον τρόπο λειτουργίας των οργανισμών και των επιχειρήσεων στην πράξη. Στη συνέχεια, η επιχειρηματική μάθηση απαιτεί διαδικασίες εκπαίδευσης των ατόμων, αλλά πάντοτε προϋποθέτει τη γνώση των δομών και της ανάγκης για δράση στους οργανισμούς

Ο βασικός στόχος των Εργαστηρίων/Επιμόρφωσης για θέματα Φύλου είναι η απόκτηση ή η βελτίωση δεξιοτήτων που σχετίζονται με το φύλο είναι:

Γνώσεις για τις σχέσεις των φύλων και την διαμόρφωση τους, στρατηγικές και ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Συμπεριφορές: χειρισμός του ρόλου που συνδέεται με το φύλο, ανάλυση των δραστηριοτήτων των ατόμων| μέσα από προοπτική του φύλου.

Ικανότητα: π.χ. το να είναι κάποιος σε θέση να δρα με ευαισθησία ως προς τη διάσταση του φύλου, να μπορεί να εφαρμόζει στρατηγικές ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές

Οι συμμετέχοντες /-ουσες στο Εργαστήριο για θέματα Φύλου επιθυμούν να διευρύνουν τις ατομικές τους δεξιότητες, αλλά πάνω από όλα την ικανότητα τους να δρουν σεβόμενοι /-ες τις απαιτήσεις που απορρέουν από τον επαγγελματικό χώρο, στο οποίο δραστηριοποιούνται. Συγκεκριμένα επιδιώκουν:

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 38 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

- Απόκτηση ή βελτίωση δεξιοτήτων που σχετίζονται με το φύλο.
- Ευαισθητοποίηση αναφορικά με τις οργανωτικές διαστάσεις της ένταξης του φύλου.
- Κατανόηση των ευκαιριών και των περιορισμών που απορρέουν από την έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου σε ένα συγκεκριμένο πεδίο δράσης σε όλες τις πολιτικές.
- Ανάπτυξη προγραμμάτων για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο πεδίο δράσης των συμμετεχόντων/-ουσών, και
- Συζήτηση για τις απαραίτητες στρατηγικές διαδικασίες

Αρχές Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Οι οκτώ αρχές της εκπαιδευτικής διαδικασίας που ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των ενηλίκων είναι οι εξής:

Αποδοχή/ Σεβασμός

Κάθε άτομο που συμμετέχει γίνεται αποδεκτό και σεβαστό από όλους /-ες τους /τις συμμετέχοντες /-ουσες.

Συμμετοχή

Ο/Η καθένας /-μια από τους / τις συμμετέχοντες / -ουσες έχει τη δυνατότητα να θέτει ερωτήματα και να συμβάλει με τις ιδέες του / της στη διαδικασία εκπαίδευσης της ομάδας. Η διαδικασία αυτή οργανώνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής σε όλους / -ες.

Βιωματική Εμπειρία

Όλοι /-ες οι συμμετέχοντες / -ουσες στο σεμινάριο εξετάζουν την πραγματικότητα που βιώνουν ως άτομα, καθοδηγούμενοι /-ες από τις εμπειρίες τους. Η όλη οργάνωση του σεμιναρίου επιτρέπει στις διαφορετικές απόψεις να ακούγονται και να γίνονται κατανοητές.

Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου

Όλοι /-ες οι συμμετέχοντες / -ουσες, ανεξάρτητα από το φύλο τους, έχουν ίσες ευκαιρίες να παρακολουθήσουν το σεμινάριο. Τυχόν διαφορές στα ενδιαφέροντα και τις εκπαιδευτικές ανάγκες των ανδρών και των γυναικών λαμβάνονται υπόψη κατά το σχεδιασμό του περιεχομένου και της δομής του σεμιναρίου.

Διαφάνεια

Όλοι /-ες οι συμμετέχοντες / -ουσες, γνωρίζουν σε κάθε βήμα της κοινής τους προσπάθειας τι ακριβώς συμβαίνει και ποίος στόχος σχετίζεται με το παρόν στάδιο της διαδικασίας εκπαίδευσης.

Συνέχεια

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 40 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

Η κοινή προσπάθεια για συνεργασία έχει μια «gestalt». Αυτό σημαίνει ότι κάθε φάση της διαδικασίας συνδέεται με την προηγούμενη και με την επόμενη και η όλη προσπάθεια έχει κοινή αρχή και τέλος

Μεταφορά

Μέλημα της κοινής διαδικασίας μάθησης είναι η μεταφορά ήδη επεξεργασμένων ερωτημάτων στην καθημερινή πρακτική.

Συλλογισμός/Αξιολόγηση

Ο κοινός συλλογισμός που αναπτύσσεται εντός της ομάδας κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι πολύ σημαντικός. Η από κοινού αξιολόγηση του σεμιναρίου –ιδιαίτερα μέσα από σεμινάρια «εκπαίδευσης του / της εκπαιδευτή / -τριας»- αποτελεί το ουσιαστικότερο τμήμα του σεμιναρίου

Και δύο υποδείγματα

1. Σύντομη σκιαγράφηση έμφυλου εργαστηρίου για άνδρες εργαζόμενους

-Χωροθέτηση-υποδοχή

-Παρουσίαση σε ολομέλεια εισήγησης για την αναγκαιότητα συμφιλίωσης επαγγελματικής/οικογενειακής ζωής και αναδιανομής οικογενειακού χρόνου

-Ερωτήσεις-διευκρινήσεις

-Χωρισμός σε ομάδες με πιθανά θέματα συζήτησης:

*τι είναι το βιολογικό και τι το κοινωνικό φύλο

*εξέταση του αν είναι βιολογικό/φυσικό φαινόμενο ο διαχωρισμός τόσο της δημόσιας όσο και της ιδιωτικής σφαίρας της ζωής κατά φύλα

*γιατί είναι απαραίτητο σήμερα να υπάρξει ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων και μετατροπή της βιολογικής σε κοινωνική μητρότητα

*ποιες οι συνέπειες των νέων αντιλήψεων στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών

-παρουσίαση των συμπερασμάτων των ομάδων σε ολομέλεια

-ανοικτή συζήτηση και σχολιασμός τους

-σύντομη αξιολόγηση χρησιμότητας σεμιναρίου

2. ΔΟΜΗ ΜΕΛΕΤΗΣ- ΠΡΟΤΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΕΝΟΣ ΚΕΝΤΡΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ (ΚΔΑΠ)

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 43
και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

1.Τι είναι ένα Κέντρο δημιουργικής απασχόλησης παιδιών

A. Τα ΚΔΑΠ στην υπηρεσία των γονιών

- .Περιορισμένο σχολικό ωράριο
- .Αυτοσχέδιες γονεϊκές λύσεις και συνέπειες στην ψυχική υγεία των παιδιών.
- .Εγκατάλειψη επαγγελματικής καριέρας μητέρων.
- .Η αναγκαιότητα «εναλλακτικών» δομών αγωγής.
- .Η αναγκαιότητα αναδιανομής οικογενειακού χρόνου.
- .Αλλαγή γονεϊκής εικόνας.
- .Στήριξη της οικογένειας.

B. Τα ΚΔΑΠ στην υπηρεσία των παιδιών

- .Σεβασμός του δικαιώματος του παιδιού για ελεύθερη διαχείριση του χρόνου του.
- .Δυνατότητες επιλογής διαχείρισης χρόνου εκτός ΚΔΑΠ- ΜΜΕ και παιδιά.
- .Ικανότητες αξιοποίησης ελεύθερου χρόνου από τα ίδια τα παιδιά.

Γ. Βασικές αρχές λειτουργίας ΚΔΑΠ.

- .Η προαιρετική παρουσία των παιδιών.
- .Η προτεραιότητα των ατομικών αναγκών των παιδιών για έκφραση και ελεύθερη εξερεύνηση του κόσμου.
- .Τα ΚΔΑΠ ως παιδικός επικοινωνιακός χώρος.
- .Ο σκοπός της εξωσχολικής απασχόλησης(που είναι η ανάπτυξη της δημιουργικότητας και της κοινωνικότητας των παιδιών, με σεβασμό στην ιδιαιτερότητα και στο δικαίωμα ελεύθερης επιλογής κάθε ατόμου.)

.Το αναγκαίο κλίμα ελευθερίας και αποδοχής-Νέες στάσεις ζωής απέναντι στη διαφορετικότητα.

.Παιδί και δυναμική ομάδα.

.Εξωσχολική απασχόληση και σχολική αποτυχία.

.Τα ΚΔΑΠ και η προώθηση της Ισότητας των Ευκαιριών.

.Ο ρόλος των εμπυχωτριών/ών και οι προσωπικοί τους στόχοι.

Δ. Το πρόγραμμα λειτουργίας των ΚΔΑΠ.

«Οποιαδήποτε κι αν είναι το αντικείμενο της ενασχόλησης/δραστηριότητας, η διαδικασία έχει πάντα τη μορφή παιχνιδιού και όχι μαθήματος. Αποσκοπεί στην απόλαυση, στην ψυχική συμμετοχή, στην προσωπική έκφραση και όχι στην απόκτηση συγκεκριμένων γνώσεων. Προσφέρει δε πλούτο αισθητικών γνώσεων και ερεθισμάτων που βοηθούν τα παιδιά να τελειοποιήσουν τα εκφραστικά τους μέσα».

Δ. Το πρόγραμμα λειτουργίας των ΚΔΑΠ.

.Τα λογοτεχνικά παιχνίδια.

.Τα θεατρικά παιχνίδια.

.Τα μουσικοκινητικά παιχνίδια.

.Τα εικαστικά παιχνίδια.

.Τα οπτικοακουστικά παιχνίδια.

.Τα περιβαλλοντικά παιχνίδια.

.Το κουκλοθέατρο.

Εναλλακτικές μορφές Προγράμματος:

- .Ελεύθερη εξατομικευμένη απασχόληση σε μόνιμο εσωτερικό χώρο.
- .Συντονισμένες ομαδικές καλλιτεχνικές δραστηριότητες.
- .Έκτακτες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις.
- .Κοινές εκδηλώσεις γονέων-παιδιών.
- .Συνεργασία με άλλους φορείς-Δικτύωση.

Ε. Πρακτικές οδηγίες λειτουργίας ΚΔΑΠ

1. Διαμόρφωση του χώρου και ο εξοπλισμός

- .Ο χώρος υποδοχής
- .Ο χώρος εξατομικευμένων δραστηριοτήτων
- .Χώροι ομαδικής απασχόλησης
- .Χώροι ελεύθερης κίνησης
- .Χώρος γραφείου γραμματειακής στήριξης
- .Χώρος γραφείου εμπυχωτριών/ών
- .Χώρος αποθήκευσης –βοηθητικοί χώροι

2. Οι ηλικίες των παιδιών:

- .5-7
- .8-10
- .11-14

3. Το προφίλ των στελεχών του επιστημονικού τμήματος:

- .επιστημονική/ός διευθύντρια/ής
- ειδικευμένες/οι παιδαγωγοί
- .καλλιτέχνιδες/ες

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 46 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

- .ψυχολόγοι
- .κοινωνικές/οί λειτουργοί(σε υποβαθμισμένες περιοχές για στήριξη οικογενειών)
- .Του διοικητικού τμήματος: διοικητική/ός προϊστάμενη/ος
- .γραμματειακή στήριξη

4. Το ωράριο

- .λειτουργίας του ΚΔΑΠ
- .εργασίας στελεχών
- .συμμετοχής παιδιών

5. Αριθμός παιδιών

- .ανάγκες κοινότητας
- .χωρητικότητα κτιρίου
- .αριθμός στελεχών
- .οικονομικές δυνατότητες ΚΔΑΠ

6. Κριτήρια επιλογής

- .εργασιακή απασχόληση γονιών
- .οικονομική κατάσταση οικογένειας
- .αριθμός παιδιών οικογένειας
- .σειρά προτεραιότητας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

I. Ερωτηματολόγιο για τη διερεύνηση των αναγκών κατάρτισης των εργαζομένων

Βήμα 1 : Πώς να συμβουλευέστε τους/ τις εργαζόμενους/ες;

Βήμα 2 : Ανάλυση των Αποτελεσμάτων της Έρευνας.

Βήμα 3 : Δημιουργία Προφίλ Κατάρτισης.

Βήμα 4 : Δημιουργία Σχεδίου Κατάρτισης και Ανάπτυξης.

Βήμα 5 : Δημοσιοποίηση του Σχεδίου Κατάρτισης και Ανάπτυξης.

Βήμα 6 : Πραγματοποίηση της κατάρτισης.

Βήμα 7 : Αξιολόγηση της κατάρτισης.

II. Πιθανό Ερωτηματολόγιο Π.Σ

-What is your job title? Are you married/do you have a partner living with you?

-Does your partner go out to work? If yes, what job do they do?

-Do you have any children? If yes, how many and how old are they?

-How do you/did you manage childcare?

-How far would you say your partner was involved? What about sharing childcare? ---Who does what?

-Do you have any other caring responsibilities (parents, spouse/partner, other relative, friend)? Have you been a carer in the past?

-If yes, can you tell me more about it? Who do or did you care for? How do you or did you manage? Do the people you care for have any other help?

-If no, do you think you might ever have to provide care for someone?

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 48 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

- What is your highest educational qualification?
- What is/was your father's main paid job?
- What is/was your mother's main paid job?
- Going back to your schooldays, can you remember if you had any ideas or ambitions about what you wanted to do when you left school? *Any particular occupation or career, travel, marriage and family, anything else?*
- Was there anyone who particularly encouraged you when you were younger? *Teacher, family member, friend, anyone else?*
- Did they encourage you to do anything in particular?
- When you were thinking about what job to do, did you ever think about how it might fit in with your family and domestic life?
- What year were you born?
- Going back over your adult life - can I just go through with you the kinds of things you've done? *(Fill in a lifeline for each interviewee.)*
- Do you think of yourself as a 'career' person? *Probe on careers within the organisation.*
- If has taken maternity leave: do you think this had any impact on how you were seen at work? How did you feel about this
- If hasn't taken maternity leave: do you think it's difficult for women to get back into work after maternity leave?
- If has taken employment breaks: how did you feel about this at the time?
- If hasn't taken employment breaks: do people ever take employment breaks? How does it work out?
- If has taken employment breaks: did you ever consider not taking these breaks?
- If hasn't taken breaks: would you ever consider taking a break?
- If has taken employment breaks: has taking a break caused any problems as far as work was concerned? How did you feel about going back?

-If hasn't: have you ever considered taking a break from work? If so, why didn't you take a career break in the end? Do you think it would make a difference to your career prospects if you did?

-Are you happy with the way your career (working life) has gone so far? Would you like to go further? Are there good career prospects within the organisation? What are they?

-And how about the family/domestic side of things - are you happy with the way things have gone?

-How long have you been with your current employer?

-How many hours a week do you usually work? Is that how many you are contracted to work?

-In general, do you think people work longer hours nowadays? Why do you think this is?

-Would you call the organisation you work for 'family friendly'? By 'family-friendly' policies we mean how easy does your employer make it for people to balance their work and family responsibilities?

-And what about your workmates how do they react to people who have childcare responsibilities or are caring for older or disabled people? Do you think enough or too much is done to accommodate people with caring responsibilities?

-For carers: how have your managers (past and present) reacted to your caring responsibilities? *Probe on problems with time.* Do other managers react the same way?

-For non-carers: how do your managers tend to treat people with caring responsibilities? Do other managers behave the same way? *Probe on problems with cover.*

-For carers: how do you feel about taking time off for family or domestic reasons? *Do you ever feel guilty re colleagues, management?*

-For non-carers: how do you feel about other people taking time off for family or domestic reasons?

-As far as your present workplace is concerned - would you have any suggestions for how things might be improved?

Roughly, what is your annual *household* income?

* Less than £15,000- £15,001-£20,000- £20,001-£30,000- £30,001-£40,000

* £40,001-£50,000

* More than £50,000Prefer not to say

-Looking back over the things we've talked about, are there any things you would like to add? Do you think we have left anything out?

-Thank you very much (*and reassure of confidentiality*).

-May we contact you again? *If so, check that the contact details are correct.*

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 52
και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 53
και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία