



ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ
Η ΚΠ EQUAL ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ»



EQUAL



ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ :

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΣΤΑΜΑΤΟΠΟΥΛΟΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ:

ΜΟΥΣΚΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΚΑΛΑΜΑΤΑ 2009

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....	5
1.1 Η απασχολησιμότητα γενικά.....	5
1.2 Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης.....	7
1.3 Συνθήκες Εργασίας.....	8
1.3.1 Επισκόπηση των συνθηκών εργασίας στην Ευρώπη.....	8
1.3.2 Δικαιώματα στο χώρο εργασίας σε Ευρωπαϊκή χώρα.....	9
1.3.3 Διαφύλαξη των δικαιωμάτων και της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων.....	9
1.3.4 Ποιότητα και εργασίας απασχόλησης.....	10
1.3.5 Υγεία και ασφάλεια στην εργασία.....	11
1.4 Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.....	12
1.4.1 Η συμβουλευτική επιτροπή για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών.....	13
1.4.2 Ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων.....	13
1.4.3 Πρόγραμμα PROGRESS.....	14
1.5 Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.....	15
1.5.1 Το ΕΚΤ σε προοπτική.....	15
1.5.2 Το ΕΚΤ σε συνεργασία.....	16
1.6 Πολυμορφία και όχι διακρίσεις.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ.....	18
2.1 Εθνική Πολιτική Απασχόλησης.....	18
2.2 Το Ευρωπαϊκό κοινωνικό Ταμείο στην Κύπρο 2007-2013.....	24
2.2.1 Προτεραιότητες του ΕΚΤ στην Κύπρο.....	25
2.2.2 Η κοινωνικοοικονομική κατάσταση και η απασχόληση στην Κύπρο.....	26
2.2.3 Επιχειρησιακό Πρόγραμμα της Κύπρου.....	27
2.2.4 Εργαζόμενοι και νέες δεξιότητες.....	28
2.2.5 Υποστήριξη του ΕΚΤ για την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.....	28
2.2.6 Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη.....	29
2.2.7 Καταπολέμηση των διακρίσεων.....	30

2.2.8 Υποστήριξη του ΕΚΤ για την κοινωνική ένταξη.....	31
2.2.9 Εκπαίδευση και κατάρτιση.....	31
2.2.10 Υποστήριξη του ΕΚΤ για την εκπαίδευση και την κατάρτιση.....	32
2.3 Γυναίκες και απασχόληση	33
2.3.1 Υποστήριξη του ΕΚΤ για τη συμμετοχή των γυναικών.....	34
2.3.2 Υποστήριξη του ΕΚΤ για την καταπολέμηση των διακρίσεων στις προσλήψεις και την απασχόληση.....	34
2.3.3 Συνεταιριστική εργασία.....	35
2.3.4 Υποστήριξη του ΕΚΤ για τις συμπράξεις.....	37
2.3.5 Καλύτερες δημόσιες υπηρεσίες.....	37
2.3.6 Υποστήριξη του ΕΚΤ για καλύτερες δημόσιες υπηρεσίες.....	38
2.3.7 Διεθνικά έργα και δίκτυα.....	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΕ ΚΥΠΡΟ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΗ.....	40
3.1 Γυναικεία Απασχολησιμότητα στην Ευρώπη.....	40
3.2 Γυναικεία Απασχολησιμότητα στην Κύπρο.....	44
3.2.1 Γυναικεία Απασχόληση σύμφωνα με την συμμετοχή στον Ανθρώπινο Δυναμικό.....	44
3.2.2 Γυναικεία Απασχόληση ανά Υπαλλήλους.....	45
3.2.3 Γυναικεία απασχόληση κατά τομέα.....	46
3.2.4 Γυναικεία Απασχόληση κατά Επίπεδο Εκπαίδευσης.....	47
3.2.5 Γυναικεία Ανεργία.....	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL.....	50
4.1 ΚΠ EQUAL – Βασικά στοιχεία.....	50
4.1.1 Κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL.....	50
4.1.2 Βασικές Αρχές EQUAL.....	51
4.1.3 Θεματικές Προτεραιότητες της EQUAL.....	54
4.1.4 Θεματικές Προτεραιότητες EQUAL στην Κύπρο.....	56
4.1.5 Διαχείριση EQUAL.....	56
4.1.6 Υλοποίηση της EQUAL.....	57
4.1.7 Τεχνική Υποστήριξη.....	58

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΡΓΩΝ ΚΠ EQUAL ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ.....	59
5.1 Κανάλια Πρόσβασης.....	59
5.1.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου.....	59
5.1.2 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Έργου.....	60
5.1.3 Τίτλος Διακρατικού Έργου: WOMEN EMPOWERMENT NET-(W.E.N).....	61
5.1.4 Σύντομη Περιγραφή του Διακρατικού Έργου.....	61
5.1.5 Δράσεις που περιλαμβάνει το διακρατικό έργο.....	62
5.1.6 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Διακρατικού Έργου.....	62
5.2 Δίκτυο για την προώθηση της νεανικής απασχολησιμότητας.....	63
5.2.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου.....	63
5.2.2 Κύρια παραδοτέα / Στάδια του Έργου.....	64
5.2.3 Τίτλος Έργου Διακρατικής Συνεργασίας: VENET.....	64
5.2.4 Σύντομη περιγραφή του Διακρατικού Έργου.....	64
5.2.5 Κύρια παραδοτέα / στάδια του Διακρατικού Έργου.....	65
5.3 Προώθηση ανέργων στην απασχόληση μέσω της εξειδικευμένης κατάρτισης και της πιστοποίησης δεξιοτήτων.....	66
5.3.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου.....	66
5.3.2 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Διακρατικού Έργου.....	67
5.3.3 Τελικά Παραδοτέα του Έργου.....	68
5.3.4 Τίτλος Διακρατικού Έργου: PROMOTING DEVELOPMENT OF CERTIFIED SKILLS VIA LIFE LONG LEARNING.....	68
5.3.5 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Διακρατικού Έργου.....	68
5.4 Νέοι δρόμοι για τη γυναικεία απασχόληση στην Κύπρο.....	70
5.4.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου.....	70
5.4.2 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Διακρατικού Έργου.....	70
5.4.3 Τίτλος Έργου Διακρατικής Συνεργασίας:(RE)START – ENΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	71
5.4.4 Σύντομη περιγραφή του Έργου της Διακρατικής Συνεργασίας.....	71
5.5 Ανοικτές πόρτες.....	73
5.5.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου.....	73
5.5.2 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Έργου.....	73

5.5.3 Τίτλος Διακρατικού Έργου: SEMELI.....	74
5.5.4 Σύντομη Περιγραφή του Διακρατικού Έργου.....	74
5.5.5 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Έργου.....	74
5.6 Μετατρέποντας τη συμφιλίωση οικογένειας & εργασίας από κόστος σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των επιχειρήσεων- Ενίσχυση κινήτρων για όλους τους αποφασίζοντες (σε επιχειρήσεις, συντεχνίες, οργανισμούς).....	75
5.6.1 Περιληπτική περιγραφή του Προγράμματος.....	75
5.6.2 Κύρια παραδοτέα/στάδια υλοποίησης του Προγράμματος.....	76
5.6.3 Τίτλος διακρατικού Προγράμματος: Ανθρώπινο Δυναμικό- Ίσες Ευκαιρίες...77	
5.6.4 Περιληπτική περιγραφή του διακρατικού Προγράμματος.....	77
5.6.5 Κύρια παραδοτέα/ στάδια του διακρατικού Προγράμματος	78
5.7 Κοινωνικά δικαιώματα για τους αιτούντες άσυλο – κοινωνικά δικαιώματα για όλους.....	79
5.7.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου.....	79
5.7.2 Βασικός σκοπός και στόχοι του Έργου.....	79
5.7.3 Δράσεις του Έργου.....	80
5.7.4 Τίτλος διακρατικού Προγράμματος: RIGHT 2 ALL.....	81
5.7.5 Σύντομη Περιγραφή του Διακρατικού Έργου.....	81
5.7.6 Αποτελέσματα της Διακρατικής Συνεργασίας.....	81
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	82
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	83

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ένταξη της Κυπριακής Δημοκρατίας στην οικογένεια της Ευρώπης την 1^η Μαΐου 2004 αποτέλεσε τον σημαντικότερο σταθμό στην ιστορία του νησιού. Η Κύπρος παρά το μικρό μέγεθος της αποτελεί πια αναπόσπαστο κομμάτι της Ευρωπαϊκής οικογένειας και καλείται να μετάσχει ισότιμα και ενεργά στη διαμόρφωση και διατύπωση των αρχών και πολιτικών που θα διέπουν το μέλλον της διευρυμένης Ευρώπης. Αποτελεί μέλος μιας ομάδας χωρών με πολιτικούς, πολιτιστικούς και οικονομικούς στόχους που θα λειτουργεί μέσα σε συνθήκες ασφάλειας, ειρήνης, ισοτιμίας, ανάπτυξης, Βελτίωσης και προοπτικής.

Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας και τεχνογνωσίας, η εξειδίκευση, οι πληθυσμιακές μετακινήσεις, οι διακρίσεις και ο κοινωνικός αποκλεισμός, δημιούργησαν ένα νέο κοινωνικό πλαίσιο και νέα κοινωνικά και πολιτικά δεδομένα. Στο πλαίσιο αυτό και μετά από έρευνες που διεξήχθησαν τα τελευταία είκοσι χρόνια στην Ευρώπη, διαφάνηκε η ανάγκη να δοθεί ιδιαίτερη σημασία στην απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από την οργάνωση, εκπαίδευση και εξέλιξη του με στόχο την προσωπική οικογενειακή και επαγγελματική επιτυχία.

Με την αναγνώριση των νέων αναγκών, η Ευρωπαϊκή Ένωση προχώρησε στην δημιουργία και επιχορήγηση ποικίλων προγραμμάτων με μεγάλη θεματολογία και απώτερο σκοπό την άμεση βοήθεια ευπαθών ομάδων όπως οι γυναίκες, άτομα με ειδικές ανάγκες, άτομα που ζητούν άσυλο και άλλες ευπαθείς ομάδες. Στα προγράμματα αυτά, που ονομάστηκαν Κοινοτικές Πρωτοβουλίες (ΚΠ), συμμετείχαν διάφορα κράτη-μέλη και για την εκτέλεσή τους, έλαβαν μέρος τόσο κρατικοί όσο και μη κρατικοί ή ιδιωτικοί οργανισμοί.

Στόχος της συγκεκριμένης πτυχιακής εργασίας, είναι να καταγράψει και να παρουσιάσει την απασχολησιμότητα στην Ευρώπη και την (ΚΠ) EQUAL στην Κύπρο. Η εργασία αποτελείται από πέντε κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται στην απασχολησιμότητα στην Ευρώπη, το δεύτερο στην απασχολησιμότητα στην Κύπρο, το τρίτο στην γυναικεία απασχολησιμότητα σε Κύπρο και Ευρώπη, το τέταρτο στην (ΚΠ) EQUAL και το πέμπτο αναφέρεται στα έργα της (ΚΠ) EQUAL στην Κύπρο.

1.1 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ – ΓΕΝΙΚΑ

Η ικανότητα ενός ατόμου να βρει ή να διατηρήσει μία θέση εργασίας σε ένα δεδομένο κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον λέγεται **απασχολησιμότητα**. Αφορά την καταλληλότητα των προσόντων σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε το άτομο να μπορεί να βρει ή να διατηρήσει μία θέση εργασίας υπό κανονικές συνθήκες. Μία δημόσια παρέμβαση για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας αφορά κυρίως την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και κυρίως την εκπαίδευση. Η απασχολησιμότητα ενός ατόμου εξετάζεται έμμεσα με βάση προαποφασισμένους δείκτες (π.χ. προσόντα, εμπειρία, κινητικότητα, προτάσεις απασχόλησης)

Οι σύγχρονες οικονομίες βασίζονται περισσότερο στη γνώση απ' ό,τι στις πρώτες ύλες και τη σωματική εργασία. Για να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τον ανταγωνισμό των νέων αναδυόμενων οικονομιών, η Ευρώπη πρέπει να δημιουργήσει τις θέσεις απασχόλησης που χρειάζονται σε μια δυναμική κοινωνία βασισμένη στη γνώση. Γι' αυτό απαιτούνται επενδύσεις στην εκπαίδευση και την επιστήμη, καθώς και σε πολιτικές απασχόλησης που λαμβάνουν υπόψη τον ρυθμό των εξελίξεων και την παγκόσμια οικονομική κρίση. Οι χώρες της ΕΕ συνεργάζονται στενά για να αντιμετωπίσουν αυτές τις προκλήσεις, έχοντας χαράξει κοινούς και αλληλένδετους στόχους και πολιτικές.

Οι πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικών υποθέσεων της ΕΕ αποφέρουν πρακτικά οφέλη στους πολίτες σε τομείς όπως, η εξεύρεση εργασίας, η μετακίνηση σε ένα άλλο κράτος μέλος για εργασία ή για άλλους λόγους, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, κ.λπ. Σε συνεργασία με τις εθνικές αρχές, τους κοινωνικούς εταίρους, τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και άλλους φορείς, η Γενική Διεύθυνση υποστηρίζει πρωτοβουλίες για:

- **Περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας** μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου
- **Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων** και συντονισμό των καθεστώτων κοινωνικής ασφάλισης, που σημαίνει ότι κάθε υπήκοος χώρας της ΕΕ έχει το δικαίωμα να ζει και να εργάζεται σε οποιοδήποτε κράτος μέλος καθώς και όποιος μεταβαίνει σε άλλο κράτος μέλος δεν θα βρεθεί σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την κοινωνική του ασφάλιση και την υγειονομική του περίθαλψη.
- **Καλύτερες συνθήκες εργασίας** με την καθιέρωση ελάχιστων προτύπων στον χώρο εργασίας, μέσω της ενίσχυσης και της ανάπτυξης του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο, του εκσυγχρονισμού των εργασιακών σχέσεων και της υποστήριξης των Ευρωπαίων εργαζομένων που επιθυμούν την κινητικότητα.
- **Κοινωνική ένταξη και κατάργηση των διακρίσεων** με τη στήριξη πρωτοβουλιών που στοχεύουν στην καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, στη μεταρρύθμιση των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας, στην αξιολόγηση των νέων δημογραφικών και κοινωνικών εξελίξεων, στην εξάλειψη των διακρίσεων, στην προώθηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και στην ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία.
- **Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών**, τη λήψη νομοθετικών μέτρων, με προγράμματα που στοχεύουν στη βελτίωση των ίσων ευκαιριών για τους άνδρες και τις γυναίκες και με την συνεκτίμηση του παράγοντα της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινοτικής δράσης.

1.2 ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) διαμορφώθηκε με σκοπό την εφαρμογή των στόχων απασχόλησης της Στρατηγικής της Λισσαβόνας και αποτυπώθηκε σε μία ολοκληρωμένη δέσμη Κατευθυντήριων Γραμμών οι οποίες καλούν τα Κράτη Μέλη, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, να εφαρμόζουν τις πολιτικές τους αποβλέποντας στην υλοποίηση των ακόλουθων **στόχων και προτεραιοτήτων δράσης**

1.Την πλήρη απασχόληση: Η επίτευξη πλήρους απασχόλησης και η μείωση της ανεργίας και της αεργίας, με την αύξηση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας, είναι ζωτικά για τη διατήρηση της οικονομικής ανάπτυξης και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

2.Τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας: Οι προσπάθειες αύξησης των ποσοστών απασχόλησης συμβαδίζουν με τη βελτίωση της ελκυστικότητας των θέσεων απασχόλησης, της βελτίωσης της ποιότητας της εργασίας και την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας καθώς και τη μείωση του ποσοστού των φτωχών εργαζομένων. Οι συνέργιες μεταξύ ποιότητας στην εργασία, παραγωγικότητας και απασχόλησης πρέπει να αξιοποιηθούν πλήρως.

3.Ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής: Απαιτείται αποφασιστική δράση για την ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης, την πρόληψη του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και τη στήριξη της ενσωμάτωσης στην απασχόληση μειονεκτούντων ατόμων, καθώς και τη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων στην απασχόληση, την ανεργία και την παραγωγικότητα της εργασίας, ιδίως σε περιοχές με αναπτυξιακή υστέρηση.

Οι ίσες ευκαιρίες και η καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελούν σημαντικούς παράγοντες προόδου. Η ενσωμάτωση της ισότητας των δύο φύλων και η προαγωγή αυτής θα πρέπει να εξασφαλίζονται σε κάθε δράση που αναλαμβάνεται.

Για την υλοποίηση των στόχων αυτών, η ΕΕ καλεί τα Κράτη Μέλη να εφαρμόσουν δράσεις οι οποίες θα πρέπει να επικεντρωθούν στις ακόλουθες **προτεραιότητες**:

- Προσέλκυση και διατήρηση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας, αύξηση της προσφοράς εργασίας και εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας,

- Βελτίωση της ικανότητας προσαρμογής εργαζομένων και επιχειρήσεων,
- Αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο με τη βελτίωση της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων.

1.3 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.3.1 Επισκόπηση των συνθηκών εργασίας στην Ευρώπη

Η ποιότητα της εργασίας και της απασχόλησης είναι ένα θέμα ζωτικής σημασίας, με ισχυρό οικονομικό και ανθρωπιστικό αντίκτυπο. Οι καλές συνθήκες εργασίας είναι σημαντικές για την ευημερία των ευρωπαίων εργαζομένων, εφόσον συμβάλλουν:

- Στη σωματική και ψυχική ευεξία των Ευρωπαίων και
- Στις οικονομικές επιδοτήσεις της ΕΕ

Από **ανθρωπιστικής** άποψης, η ποιότητα του περιβάλλοντος εργασίας επιδρά σημαντικά στη συνολική ικανοποίηση των ευρωπαίων εργαζομένων από την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή.

Από **οικονομικής** άποψης, οι υψηλής ποιότητας συνθήκες εργασίας αποτελούν κινητήριο μοχλό της οικονομικής ανάπτυξης και θεμέλιο λίθο για την ανταγωνιστική θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία αποτελεί σημαντικό παράγοντα για να διασφαλιστεί η υψηλή παραγωγικότητα της οικονομίας της ΕΕ.

Ως εκ τούτου, αποτελεί καίριο ζήτημα για την Ευρωπαϊκή Ένωση η προώθηση της δημιουργίας και της διατήρησης βιώσιμου και ευχάριστου περιβάλλοντος εργασίας, τέτοιου που να προάγει την υγεία και την ευεξία των ευρωπαίων εργαζομένων και να συμβάλλει στην εξισορρόπηση του χρόνου εργασίας και του ελεύθερου χρόνου.

Η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στα κράτη μέλη της ΕΕ εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη θέσπιση κοινών κανόνων εργασίας. Οι κοινοτικοί εργατικοί νόμοι και

κανονισμοί θέτουν τις ελάχιστες απαιτήσεις για ένα βιώσιμο περιβάλλον εργασίας και εφαρμόζονται πλέον σε όλα τα κράτη μέλη. Η βελτίωση των κανόνων αυτών ενίσχυσε τα δικαιώματα των εργαζομένων και αποτελεί ένα από τα κύρια επιτεύγματα της κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ.

1.3.2 Δικαιώματα στο χώρο εργασίας σε Ευρωπαϊκή χώρα

Η νομοθεσία της ΕΕ προβλέπει ελάχιστο επίπεδο προστασίας για τα δικαιώματα των ατόμων που ζουν και εργάζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα νομικά δικαιώματα τους είναι στους ακόλουθους τομείς:

- **Υγεία και ασφάλεια στην εργασία:** γενικά δικαιώματα και υποχρεώσεις, χώροι και εξοπλισμός εργασίας, συγκεκριμένοι κίνδυνοι και ευάλωτες ομάδες εργαζομένων .
- **Ίσες ευκαιρίες για τους άνδρες και τις γυναίκες:** ίση μεταχείριση στην εργασία, έγκυοι εργαζόμενες, άδεια μητρότητας, γονική άδεια .
- **Προστασία κατά των διακρίσεων** λόγω φύλου, φυλετικής καταγωγής, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας και σεξουαλικού προσανατολισμού .
- **Εργατικό δίκαιο:** μερική απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, χρόνος εργασίας, εργασία των νέων, ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων.

1.3.3 Διαφύλαξη των δικαιωμάτων και της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων

Η μακρά παράδοση της Ένωσης να εξασφαλίζει αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον σε όλη την ΕΕ και να προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων εξακολουθεί να τηρείται. Για όλους ισχύουν κοινά πρότυπα που περιλαμβάνουν στοιχειώδεις κανόνες όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας τις μαζικές απολύσεις, τη μερική και προσωρινή απασχόληση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, την άδεια μητρότητας και πατρότητας, την ίση αμοιβή για ίση εργασία και την προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση.

Ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και εργοδοτών θα παραμείνει, βασική πολιτική της ΕΕ. Οι καλές εργασιακές σχέσεις ενισχύουν την προστασία των εργαζομένων, ενώ συμβάλλουν παράλληλα στην ανταγωνιστικότητα. Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, υποστηρίζοντας ότι τα κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα πρέπει να αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των στρατηγικών των επιχειρήσεων.



Η ΕΕ διαθέτει προηγμένα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας τα οποία σε καμία περίπτωση δεν θα πάψουν να εφαρμόζονται, αν και οι μηχανισμοί αυτοί ασφαλείας δεν θα πρέπει να αποτελούν αντικίνητρο για την εργασία. Εξάλλου, οι ηγέτες της ΕΕ συμφωνούν ότι οι συντάξεις και η ποιοτική υγειονομική περίθαλψη αποτελούν θεμελιώδη δικαιώματα, αν και το κόστος τους πρέπει να διατηρείται σε βιώσιμα επίπεδα. Ο στόχος της προσαρμογής της κοινωνικής προστασίας στη σύγχρονη οικονομία αποκτά ιδιαίτερη σημασία σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, όταν ένας μεγάλος σχετικά αριθμός ατόμων αντιμετωπίζει την απειλή της απόλυσης και της εξάρτησης από την κοινωνική πρόνοια.

1.3.4 Ποιότητα εργασίας και απασχόλησης

Η εξασφάλιση ευνοϊκών συνθηκών εργασίας για τους Ευρωπαίους πολίτες αποτελεί προτεραιότητα για την ΕΕ. Για τον λόγο αυτό, η Ευρωπαϊκή Ένωση συνεργάζεται με τις εθνικές κυβερνήσεις για τη διασφάλιση ενός ευχάριστου και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας. Παρέχεται της ανταλλαγής εμπειριών μεταξύ των χωρών και κοινών δράσεων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση για θέματα συνθηκών εργασίας υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Για να καταστεί δυνατή η επίτευξη βιώσιμων συνθηκών εργασίας, είναι σημαντικό να προσδιοριστούν τα κύρια χαρακτηριστικά ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος εργασίας και, κατά συνέπεια, τα κριτήρια για την ποιότητα των συνθηκών εργασίας.

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) με έδρα το Δουβλίνο είναι οργανισμός της ΕΕ που παρέχει πληροφορίες, συμβουλές και εμπειρογνωμοσύνη σε θέματα που αφορούν τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας. Έργο του Eurofound είναι να συμβάλλει στη μελέτη και στον σχεδιασμό καλύτερων συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ευρώπη.

Ο οργανισμός **EUROFOUND** έχει θέσει διάφορα **κριτήρια** για την ποιότητα της εργασίας και της απασχόλησης, μεταξύ των οποίων είναι τα ακόλουθα:

- **Υγεία και ευεξία στον χώρο εργασίας :** πρόκειται για κριτήρια ζωτικής σημασίας, δεδομένου ότι οι καλές συνθήκες εργασίας προϋποθέτουν την πρόληψη προβλημάτων υγείας στο χώρο εργασίας, τον περιορισμό της έκθεσης σε κινδύνους και τη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας
- **Συνδυασμός εργασιακού και μη εργασιακού βίου:** στους πολίτες πρέπει να δίδεται η ευκαιρία να βρουν ισορροπία μεταξύ χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου
- **Ανάπτυξη δεξιοτήτων:** ποιοτική εργασία είναι εκείνη που παρέχει δυνατότητες κατάρτισης, βελτίωσης και επαγγελματικής εξέλιξης.

1.3.5 Υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προβλέπει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων για την προαγωγή ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας στα κράτη μέλη της ΕΕ. Μεταξύ άλλων, εκπόνησε την Κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Η στρατηγική αυτή θεσπίστηκε με τη συνδρομή εθνικών αρχών, κοινωνικών εταίρων και μη κερδοσκοπικών οργανισμών (ΜΚΟ) και επικεντρώνεται στην προώθηση της διεθνούς συνεργασίας. Ήδη έχει δρομολογηθεί νέα στρατηγική για την περίοδο 2007-2012.

Η κοινοτική πολιτική για την υγεία και την ασφάλεια αποσκοπεί στη διαχρονική βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων στην ΕΕ. Λαμβάνει υπόψη τις φυσικές, ηθικές και κοινωνικές διαστάσεις των συνθηκών εργασίας, καθώς και τις νέες προκλήσεις που θέτει η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Η θέσπιση κοινοτικών προτύπων για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας συνέβαλε σημαντικά στη βελτίωση της κατάστασης των εργαζομένων στις χώρες αυτές.

1.4 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι θεμελιώδες δικαίωμα και κοινή αξία της ΕΕ, καθώς και απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Αν και εξακολουθούν να υπάρχουν ανισότητες, η ΕΕ έχει σημειώσει μεγάλη πρόοδο τις τελευταίες δεκαετίες όσον αφορά την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, γεγονός που οφείλεται κυρίως στη νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης, στην συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, και στη λήψη συγκεκριμένων μέτρων για την προώθηση των γυναικών.

Η κατάσταση στην ΕΕ όσον αφορά την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών παρουσιάζει τα εξής στοιχεία:

- Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξάνεται, αλλά παραμένει χαμηλότερο από το ποσοστό των ανδρών, παρ' όλο που οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα μεταξύ των φοιτητών και των πτυχιούχων πανεπιστημίων.
- Οι γυναίκες εξακολουθούν να αμείβονται κατά 17.4% περίπου λιγότερο από τους άνδρες για κάθε ώρα εργασίας, και η διαφορά αυτή παραμένει σταθερή.
- Οι γυναίκες εξακολουθούν να εκπροσωπούνται σε θέσεις με αρμοδιότητα λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων, αν και η παρουσία τους στους τομείς αυτούς έχει αυξηθεί την τελευταία δεκαετία.
- Η κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων εξακολουθεί να είναι άνιση εις βάρος των γυναικών.
- Ο κίνδυνος φτώχειας είναι υψηλότερος για τις γυναίκες απ' ότι για τους άνδρες.

- Τα θύματα βίας είναι τις περισσότερες φορές γυναίκες. Επίσης, οι γυναίκες και τα νεαρά κορίτσια είναι περισσότερα ευάλωτα στην εμπορία ανθρώπων.

1.4.1 Η συμβουλευτική επιτροπή για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών

Η συμβουλευτική επιτροπή για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών βοηθά την Επιτροπή στη διαμόρφωση και την υλοποίηση των δραστηριοτήτων της ΕΕ που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η επιτροπή ενθαρρύνει τις ήδη πραγματοποιούμενες ανταλλαγές εμπειριών, πολιτικών και πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών και των διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών. Για να επιτύχει αυτούς τους στόχους, η επιτροπή διατυπώνει τη γνώμη της προς την Επιτροπή για θέματα σχετικά με την προαγωγή της ισότητας των φύλων στην ΕΕ. Τα μέλη της είναι εκπρόσωποι των κρατών μελών, κοινωνικοί εταίροι σε επίπεδο ΕΕ και μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί (ΜΚΟ).

1.4.2 Ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων

Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων δίνει στους πολίτες της ΕΕ το δικαίωμα να αναζητούν εργασία σε άλλη χώρα, να εργάζονται σ' αυτήν δίχως άδεια εργασίας, να ζουν εκεί για όσο διάστημα εργάζονται, ή και αφού σταματήσουν να εργάζονται, και να απολαύουν ίσης μεταχείρισης με τους υπηκόους της χώρας αυτής, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, τους όρους εργασίας και όλες τις κοινωνικές και φορολογικές παροχές που θα τους βοηθήσουν να ενσωματωθούν στη χώρα υποδοχής.

Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων ισχύει ήδη από την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας το 1957. Σήμερα, εντάσσεται στο γενικότερο δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων, η οποία είναι μία από τις θεμελιώδεις ελευθερίες που εγγυάται η κοινοτική νομοθεσία και η οποία παρέχει στους πολίτες της ΕΕ, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, το δικαίωμα να μετακομίζουν ως συνταξιούχοι ή να σπουδάζουν σε άλλη χώρα της ΕΕ, ακόμη και να ζουν

εκεί χωρίς απαραίτητα να ασκούν οικονομική δραστηριότητα. Αποτελεί ίσως το σημαντικότερο δικαίωμα που η κοινοτική νομοθεσία παρέχει στους πολίτες.

1.4.3 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ PROGRESS

Έως σήμερα οι κοινοτικές δραστηριότητες στον τομέα της απασχόλησης, της κοινωνικής ενσωμάτωσης και της κοινωνικής προστασίας, της προώθησης της ισότητας των φύλων και της αρχής της μη διάκρισης υποστηρίζονταν από διαφορετικά προγράμματα δράσης. Για την επίτευξη συνοχής και αποτελεσματικότητας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρότεινε να συγκεντρωθούν τα εν λόγω προγράμματα σε ένα ενιαίο πρόγραμμα με την ονομασία PROGRESS.

Στόχος του προγράμματος PROGRESS είναι να εξασφαλίσει χρηματική ενίσχυση για την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της απασχόλησης και των κοινωνικών υποθέσεων. Με προϋπολογισμό που ανέρχεται στα 743 εκατ. ευρώ, το PROGRESS θα χρηματοδοτήσει δραστηριότητες ανάλυσης και αμοιβαίας μάθησης, ευαισθητοποίησης και διάδοσης καθώς και την ενίσχυση των βασικών συντελεστών για την περίοδο 2007-2013.

Σκοπός του προγράμματος PROGRESS είναι να στηρίξει την κατάρτιση των κοινοτικών πολιτικών στους ακόλουθους τομείς:

- Απασχόληση
- Συνθήκες εργασίας
- Ισότητα των φύλων
- Κοινωνική προστασία και κοινωνική ενσωμάτωση
- Μη διακριτική μεταχείριση και πολυμορφία

Το πρόγραμμα **PROGRESS** (2007-2013) στηρίζει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων και προωθεί την ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε υψηλόβαθμα πολιτικά και υπηρεσιακά στελέχη Υπουργείων που σχεδιάζουν, εισηγούνται, εφαρμόζουν, παρακολουθούν και τέλος αξιολογούν

τις επιμέρους πολιτικές και δράσεις της αρμοδιότητάς τους για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Στόχος του προγράμματος είναι όχι μόνο η επιμόρφωση και η ευαισθητοποίηση των παραπάνω στελεχών, αλλά κυρίως η συνεχής κινητοποίηση αναφορικά με την ανάγκη ενσωμάτωσης της ισότητας στο σύνολο των πολιτικών δράσεων, καθώς επίσης η ανάδειξη και η διάχυση των καλών πρακτικών που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται σε όλους τους τομείς προτεραιότητας, των δράσεων για την ισότητα των φύλων.

1.5 ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) είναι ένα από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ε.Ε., το οποίο ιδρύθηκε με σκοπό τη μείωση των διαφορών ευημερίας και επιπέδου ζωής στα κράτη μέλη και τις περιφέρειες της Ε.Ε., προωθώντας έτσι την οικονομική και κοινωνική συνοχή.

Το ΕΚΤ είναι αφοσιωμένο στην προώθηση της απασχόλησης στην Ε.Ε. Βοηθά τα κράτη μέλη να εξοπλίσουν καλύτερα το εργατικό δυναμικό και τις εταιρείες της Ευρώπης, προκειμένου να αντιμετωπίσουν νέες, παγκόσμιες προκλήσεις. **Εν συντομία:**

- Η χρηματοδότηση κατανέμεται στα κράτη μέλη και τις περιφέρειες, ιδιαίτερα εκείνες όπου η οικονομική ανάπτυξη υστερεί.
- Είναι ένα βασικό στοιχείο της στρατηγικής της Ε.Ε. για Ανάπτυξη και Απασχόληση, η οποία έχει στόχο τη βελτίωση της ζωής των πολιτών της Ε.Ε., παρέχοντάς τους καλύτερες δεξιότητες και καλύτερες εργασιακές προοπτικές.
- Κατά την περίοδο 2007-2013, περίπου 75 δις ευρώ θα κατανεμηθούν στα κράτη μέλη και τις περιφέρειες της Ε.Ε. προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι του.

1.5.1 ΤΟ ΕΚΤ ΣΕ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ

Η Στρατηγική Ανάπτυξης και Απασχόλησης είναι η βασική στρατηγική της Ε.Ε. για τη διασφάλιση της ευημερίας και ευδοκίμησης της Ευρώπης και των Ευρωπαίων, στο παρόν και το μέλλον. Σε αυτό το πλαίσιο, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης προωθεί τη συνεργασία των 27 κρατών μελών για την ενίσχυση της ικανότητας της Ευρώπης να δημιουργεί περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και να παρέχει στους πολίτες τις απαιτούμενες δεξιότητες για να τις καλύπτουν. Καθοδηγεί το ΕΚΤ, το οποίο δαπανά ευρωπαϊκά κονδύλια για την επίτευξη των στόχων αυτών.

1.5.2 ΤΟ ΕΚΤ ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Η στρατηγική και ο προϋπολογισμός του ΕΚΤ είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης και αποφάσεων των κρατών μελών της Ε.Ε., του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Σε αυτή τη βάση, σχεδιάζονται επταετή Λειτουργικά Προγράμματα από τα κράτη μέλη σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Αυτά τα Λειτουργικά Προγράμματα στη συνέχεια υλοποιούνται μέσω μιας μεγάλης γκάμας οργανισμών, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Στους οργανισμούς αυτούς συμπεριλαμβάνονται εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές, ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ) και ο τομέας εθελοντισμού, καθώς και κοινωνικοί εταίροι, π.χ. συνδικάτα και συμβούλια εργασίας, βιομηχανικοί και επαγγελματικοί σύνδεσμοι και επιμέρους εταιρείες.

1.6 ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑ ΚΑΙ ΟΧΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Το άρθρο 13, το οποίο εισήχθη με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (ετέθη σε ισχύ 1999), παρέχει στην Κοινότητα συγκεκριμένες εξουσίες προκειμένου να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε σχέση με το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή το γενετήσιο προσανατολισμό.

Επί αυτής της βάσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέσπισε δύο νόμους (ή Οδηγίες κατά την ορολογία της ΕΚ) που απαγορεύουν τις διακρίσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (εν συντομία: Οδηγία για τη Φυλετική Ισότητα) και λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (εν συντομία: Οδηγία Πλαίσιο για την Απασχόληση). Οι δύο Οδηγίες προσδιορίζουν μια σειρά αρχών που προσφέρουν σε όλους στην ΕΕ ένα κοινό ελάχιστο επίπεδο νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων.

Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων είναι απόλυτη προϋπόθεση, δεν μπορεί από μόνη της να επιτύχει το στόχο της δημιουργίας μιας κοινωνίας χωρίς διακρίσεις. Τα βαθιά ριζωμένα μειονεκτήματα που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι λόγω προσωπικών χαρακτηριστικών τους εμποδίζουν να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν πλήρως σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας.

Για αυτό το λόγο, η Επιτροπή έχει τους εξής στόχους:

- **Να βελτιώσει** τη γνώση σχετικά με τις διακρίσεις
- **Να εναισθητοποιήσει** τον πληθυσμό για τα δικαιώματά του αλλά και για τα οφέλη της ποικιλομορφίας.
- **Να υποστηρίξει** ενδιάμεσους παράγοντες όπως οι ΜΚΟ, οι κοινωνικοί εταίροι και οι φορείς ισότητας ώστε να βελτιωθούν οι δυνατότητές τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- **Να υποστηρίξει** την ανάπτυξη πολιτικών ισότητας σε εθνικό επίπεδο και να ενθαρρύνει την ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των Κρατών Μελών.
- **Να προωθήσει** τη διαχείριση της ποικιλομορφίας με επιχειρηματικό προσανατολισμό σε μια πιο διαφοροποιημένη κοινωνία.

Πέρα από την καταπολέμηση των διακρίσεων, η Επιτροπή ανέπτυξε επίσης ένα **Ευρωπαϊκό Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία** για την περίοδο 2003-2010 με στόχο να εντάξει τα θέματα αναπηρίας σε όλες τις σχετικές πολιτικές της ΕΚ και να βελτιώσει την προσβασιμότητα στο περιβάλλον, στα μέσα μεταφοράς και στις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ**

2.1 ΕΘΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η Κύπρος, ανταποκρινόμενη στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης και στις προκλήσεις της αγοράς εργασίας διαμόρφωσε και υλοποιεί μία ολοκληρωμένη πολιτική απασχόλησης, η οποία αποτυπώνεται στο Εθνικό Μεταρρυθμιστικό Πρόγραμμα (ΕΜΠ) για τη Στρατηγική της Λισσαβόνας 2005-2007. Χάρη στη Συνθήκη της Λισαβόνας, θα μπορέσουν τα ευρωπαϊκά όργανα να αναμορφώσουν τις μεθόδους λειτουργίας τους, θα γίνει η Ένωση πιο δημοκρατική και θα αναδειχθούν περισσότερο οι αξίες στις οποίες στηρίζεται. Η πολιτική απασχόλησης έχει ως βασικό στόχο τη διατήρηση συνθηκών πλήρους απασχόλησης, την αύξηση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία, την ορθολογική αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού και την ενίσχυση των συνθηκών κοινωνικής συνοχής. Η επίτευξη των στόχων αυτών απαιτεί την αντιμετώπιση των κυριότερων προκλήσεων που παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας.

Εθνικοί Ποσοτικοί Στόχοι της Απασχόλησης σχετικά με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης

ΣΥΝΟΛΙΚΑ	Στόχος ΕΕ	Στόχος Κύπρου
Συνολικό Ποσοστό Απασχόλησης Γυναικών	60%	63%
Συνολικό Ποσοστό Απασχόλησης Ατόμων Μεγαλύτερης ηλικίας	50%	53%
Συνολικό Ποσοστό Απασχόλησης	70%	71%

Οι κυριότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Κύπρος είναι:

- 1. Διατήρηση των ψηλών ρυθμών αύξησης της προσφοράς εργασίας, μέσω της προώθησης της ενεργού γήρανσης, της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και της ισότητας των φύλων**

Προτεραιότητες Πολιτικής

- Αύξηση της συμμετοχής γυναικών στην αγορά εργασίας
- Προώθηση της Ισότητας των φύλων
- Προώθηση της ενεργού γήρανσης
- Ανάπτυξη ευκαιριών απασχόλησης για νέους
- Ανάπτυξη ευκαιριών απασχόλησης για ανέργους

Μέτρα/ Δράσεις

1. Αύξηση της συμμετοχής γυναικών στην αγορά εργασίας

- Σχέδιο ενθάρρυνσης και ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- Σχέδιο προώθησης της εκπαίδευσης και της απασχόλησης οικονομικά ανενεργών γυναικών.
- Σχέδιο επιχορήγησης μη-κυβερνητικών οργανισμών και κοινοτήτων για την ανάπτυξη υπηρεσιών στήριξης της οικογένειας.
- Σχέδιο για την επέκταση και ανάπτυξη των υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά, τους ηλικιωμένους, τους ανάπηρους και άλλους εξαρτώμενους.
- Σχέδιο επιχορήγησης υπηρεσιών φροντίδας (νέο μέτρο για την περίοδο 2007-2013).
- Μέτρο με στόχο τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή που υλοποιείται στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL.

2. Προώθηση της Ισότητας των φύλων

- Ετοιμασία Εθνικού Προγράμματος Δράσης για την ισότητα των φύλων

- Αύξηση των κρατικών πόρων που χορηγούνται σε μη κυβερνητικούς οργανισμούς από τον Εθνικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα της Γυναίκας για προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Εκπόνηση μελέτης σχετικά με το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

3. Προώθηση της ενεργού γήρανσης

- Αύξηση του ορίου αφυπηρέτησης στο δημόσιο τομέα από το 60^ο στο 63^ο έτος.
- Εκπόνηση μελέτης με στόχο την ανάπτυξη προγραμμάτων για παράταση του εργασιακού βίου.
- Σχέδιο επιχορήγησης για την αυτοεργοδότηση ηλικιωμένων

4. Ανάπτυξη ευκαιριών απασχόλησης για νέους

- Σχέδιο ενθάρρυνσης και ενίσχυσης της νεανικής επιχειρηματικότητας.
- Σχέδιο προώθησης της εκπαίδευσης και της απασχόλησης αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

5. Ανάπτυξη ευκαιριών απασχόλησης για ανέργους

- Σχέδιο προώθησης της εκπαίδευσης και της απασχόλησης ανέργων.
- Σχέδιο ενίσχυσης των γνώσεων των ανέργων στην πληροφορική.

2. Αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας

Προτεραιότητες Πολιτικής

- Ενίσχυση και Εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης.
- Προώθηση σύγχρονων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης
- Συνεχής αξιολόγηση των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Μέτρα/ Δράσεις

1. Ενίσχυση και Εκσυγχρονισμός της Δημοσίας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ)

- Βελτίωση της προσβασιμότητας του κοινού στις Υπηρεσίες Απασχόλησης μέσω της γεωγραφικής διάρθρωσης των Γραφείων Εργασίας και της δυνατότητας διαδικτυακής εξυπηρέτησης.
- Αναβάθμιση των υπηρεσιών και του συστήματος τοποθέτησης ανέργων.

2. Προώθηση σύγχρονων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης

- Σχέδιο επιχορήγησης επιχειρήσεων και οργανισμών για προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης (νέο μέτρο για την περίοδο 2007-2013).
- Σχέδιο επιχορήγησης επιχειρήσεων και οργανισμών για την προώθηση και εφαρμογή ευελιξίας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας (νέο μέτρο).

3. Συνεχής αξιολόγηση των αναγκών της αγοράς εργασίας.

- Μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες προβλέψεις προοπτικών απασχόλησης στην Κύπρο για τις περιόδους 2005 – 2015 και 2008-2018.
- Βελτίωση της υποδομής και των μηχανισμών συνεχούς παρακολούθησης της λειτουργίας της αγοράς εργασίας (δημιουργία Παρατηρητηρίου Απασχόλησης)
- Ετήσια διερεύνηση για την αναγνώριση των αναγκών αρχικής κατάρτισης, με συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

3. Ορθολογιστική Διαχείριση των ζητημάτων μετανάστευσης με στόχο την εξυπηρέτηση των οικονομικών και κοινωνικών αναγκών της χώρας

Προτεραιότητες Πολιτικής

Αναθεώρηση της στρατηγικής απασχόλησης ξένου εργατικού δυναμικού λαμβάνοντας υπόψη και το στρατηγικό επαναπροσδιορισμό της οικονομίας προς δραστηριότητες υψηλής

προστιθέμενης αξίας, την πολιτική για πλήρη αξιοποίηση του αδρανούς ανθρώπινου δυναμικού και την εισροή εργατικού δυναμικού από Κράτη Μέλη της ΕΕ.

Μέτρα/ Δράσεις

1. Διαχείριση των ζητημάτων μετανάστευσης

- Υλοποίηση της νέας στρατηγικής για αποτελεσματική διαχείριση των ζητημάτων μετανάστευσης.
- Θέσπιση ενός ολοκληρωμένου θεσμικού πλαισίου για τους αλλοδαπούς και τη μετανάστευση.

2. Περαιτέρω ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου

Προτεραιότητες Πολιτικής

Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί βασικό παράγοντα για την ανταγωνιστικότητα και ανάπτυξη της οικονομίας. Ως εκ τούτου, σκοπός της Κυβέρνησης είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η αντιμετώπιση των αδυναμιών της αγοράς εργασίας οι οποίες εστιάζονται στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων ορισμένων ομάδων και στην προώθησή τους στην αγορά εργασίας.

Μέτρα/ Δράσεις

1. Συνεχής βελτίωση της ποιότητας και ευελιξίας του εκπαιδευτικού συστήματος

- Μεταρρύθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος.
- Μέτρο για εισαγωγή της τεχνολογίας στην εκπαίδευση.
- Μέτρο για ενίσχυση των γνώσεων των καθηγητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην πληροφορική.

2. Αύξηση των ευκαιριών για πανεπιστημιακή εκπαίδευση στην Κύπρο

- Δημιουργία νέων τμημάτων στο Πανεπιστήμιο Κύπρου.
- Αύξηση του αριθμού φοιτητών του Πανεπιστημίου Κύπρου.

- Λειτουργία του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.
- Λειτουργία του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου.
- Πιθανότητα ίδρυσης ιδιωτικών πανεπιστημίων στην Κύπρο, μετά την ψήφιση νομοθεσίας που ρυθμίζει τη λειτουργία τους τον Ιούλη του 2005.

3. Συνεχής αναβάθμιση της κατάρτισης με στόχο την εξυπηρέτηση των αναγκών της αγοράς εργασίας

- Αναβάθμιση των Τεχνικών Σχολών με στόχο την ενίσχυση της ποιότητας και τη βελτίωση της οργάνωσής τους έτσι ώστε να καταστούν και πάλι ελκυστικές.
- Αναβάθμιση του Συστήματος Μαθητείας.
- Αναβάθμιση της κατάρτισης που προσφέρει η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

4. Προώθηση της Δια Βίου Μάθησης

- Ανάπτυξη ολοκληρωμένης στρατηγικής για τη Δια Βίου Μάθηση.

5. Ενίσχυση των συνθηκών κοινωνικής συνοχής

Προτεραιότητες Πολιτικής

Με σκοπό την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, η στρατηγική της Κύπρου επικεντρώνεται στην ένταξη των ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας όπως οι γυναίκες, άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, δικαιούχοι δημοσίου βοηθήματος, άτομα με αναπηρίες και μετανάστες και παράλληλα στην ενδυνάμωση των δομών και μηχανισμών εμπλεκόμενων φορέων για το σχεδιασμό και την υλοποίηση κοινωνικών προγραμμάτων.

Μέτρα/ Δράσεις

1. Εξασφάλιση ενός ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης για άτομα που ανήκουν στις ευάλωτες ομάδες και επανένταξη τους στην αγορά εργασίας

Προώθηση μέτρων που αποσκοπούν σε:

- Μείωση της πιθανότητας κοινωνικού αποκλεισμού.
- Μείωση της πιθανότητας κοινωνικού αποκλεισμού για τους λήπτες δημοσίου βοηθήματος.
- Μείωση της πιθανότητας κοινωνικού αποκλεισμού για τους ανάπηρους.
- Μείωση της πιθανότητας κοινωνικού αποκλεισμού για τους ηλικιωμένους.
- Μείωση της πιθανότητας κοινωνικού αποκλεισμού για τα παιδιά και τις οικογένειες που βρίσκονται στα όρια της φτώχειας.
- Μείωση της πιθανότητας κοινωνικού αποκλεισμού για τους ναρκομανείς.
- Μείωση της πιθανότητας κοινωνικού αποκλεισμού για τους αιτητές πολιτικού ασύλου.
- Προώθηση σχεδίων στέγασης.

2. Εξασφάλιση της παροχής οικονομικά εύκολης πρόσβασης στις κρατικές υπηρεσίες εκπαίδευσης και υγείας

- Παροχή οικονομικά εύκολης πρόσβασης στις κρατικές υπηρεσίες εκπαίδευσης και υγείας.

2.2 ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ 2007-2013

Η Κύπρος επενδύει τη χρηματοδότηση από το ΕΚΤ στην οικοδόμηση μιας μεγαλύτερης και πιο δίκαιης αγοράς εργασίας. Παρέχει υποστήριξη στις γυναίκες και τους νέους για την εξεύρεση εργασίας, ενώ τα προγράμματα κατάρτισης που εκπονεί διδάσκουν τις δεξιότητες που απαιτούνται από την οικονομία και τις επιχειρήσεις. Οι προσπάθειες αυτές υποστηρίζονται και με περαιτέρω επενδύσεις για τη μεταρρύθμιση της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης συμπεριλαμβανομένου και του προγράμματος μαθητείας με στόχο:

- την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό της ανώτατης παιδείας,
- την αύξηση της συμμετοχής στη δια βίου μάθηση και
- τη βελτίωση της ποιότητας των δημοσίων υπηρεσιών

2.2.1 Προτεραιότητες του ΕΚΤ στην Κύπρο

1η Προτεραιότητα: Ανάπτυξη ανθρώπινου κεφαλαίου και προσαρμοστικότητα

- Εκσυγχρονισμός σχολείων, σχολών, πανεπιστημίων και προγραμμάτων μαθητείας.
- Περιορισμός του αριθμού των εφήβων που εγκαταλείπουν τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.
- Παροχή βοήθειας στις εταιρίες για την προσαρμογή τους στις ανάγκες της αγοράς, παρέχοντας παράλληλα και πρόσθετη καθοδήγηση στις ΜΜΕ. Ειδικό στόχο του προγράμματος αποτελεί η αύξηση της παραγωγικότητας των Κυπρίων εργαζομένων στο ύψος του ευρωπαϊκού μέσου όρου.
- Ενίσχυση της συμμετοχής στη δια βίου μάθηση. Στόχος είναι η αύξηση της συμμετοχής στο 12.5% έως το 2013.
- Αναβάθμιση των βασικών δημοσίων υπηρεσιών, ειδικότερα αυτών που αφορούν τους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής πρόνοιας.

2η Προτεραιότητα: Διεύρυνση της αγοράς εργασίας και κοινωνική συνοχή

- Ανάπτυξη εξειδικευμένων υπηρεσιών και στοχευόμενων λύσεων για την οικοδόμηση μιας μεγαλύτερης και πιο δίκαιης αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένο στόχο αποτελεί η αύξηση της απασχόλησης στο 71% - πάνω από το στόχο για την Ε.Ε.
- Παροχή εξατομικευμένης καθοδήγησης και κατάρτισης σε άτομα από ευάλωτες ομάδες ώστε να βοηθηθούν στην εξεύρεση εργασίας. Παρέχοντας, για παράδειγμα, περισσότερα μαθήματα ελληνικής γλώσσας σε μετανάστες, ώστε να ενταχθούν ευκολότερα στην αγορά εργασίας.
- Εξασφάλιση περισσότερων ευκαιριών για τις γυναίκες, βελτιώνοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, π.χ. ενθαρρύνοντας τον καταμερισμό

εργασίας και παρέχοντας περισσότερες εγκαταστάσεις για τη φροντίδα των παιδιών. Στόχος είναι να εργάζεται το 63% των γυναικών.

- Ανάπτυξη των προγραμμάτων κατάρτισης και μαθητείας για τους νέους, ιδιαίτερα στις επιστήμες και τις νέες τεχνολογίες, εκπαιδεύοντας τους ανθρώπους που θα καλύψουν τις θέσεις εργασίας του αύριο.
- Επέκταση και εκσυγχρονισμός των θεσμών της αγοράς εργασίας, όπως το δίκτυο της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης. Βελτίωση της υγειονομικής περίθαλψης, του βιοτικού επιπέδου και της γενικής ποιότητας ζωής ώστε να εξασφαλιστεί η διαρκής απασχόληση.
- Ενθάρρυνση των εργοδοτών ώστε να παρέχουν πιο ασφαλείς και ευέλικτες θέσεις εργασίας, βοηθώντας παράλληλα τις μειονεκτούσες ομάδες να ενταχθούν στον κόσμο της εργασίας και να σημειώσουν πρόοδο.
- Εκτός από τις βασικές αυτές προτεραιότητες, υπάρχει και μια προτεραιότητα τεχνικής βοήθειας για την υποστήριξη της υλοποίησης και της παρακολούθησης του επιχειρησιακού προγράμματος.
- Το ύψος της χρηματοδότησης από το ΕΚΤ διαφέρει από περιφέρεια σε περιφέρεια, ανάλογα με το σχετικό πλούτο της κάθε μίας.

2.2.2 Η κοινωνικοοικονομική κατάσταση και η απασχόληση στην Κύπρο

Η αύξηση του ΑΕΠ στην Κύπρο παραμένει ακμάζουσα τα τελευταία χρόνια, και ανήλθε σε 3,8% το 2006. Σε στενή συνάρτηση με την ανάπτυξη αυτή, τα επίπεδα απασχόλησης είναι πάνω από το μέσο όρο της Ε.Ε., παρότι δεν φτάνουν ακόμη το 70%, που προβλέπει ο στόχος της Λισσαβόνας. Το 2006, η ανεργία ήταν σε χαμηλά επίπεδα, στο 5,4%. Ωστόσο, το μισθολογικό χάσμα ύψους 25% μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο είναι υψηλότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. (15% το 2004), ενώ το ποσοστό μακρόχρονης ανεργίας των γυναικών είναι περίπου διπλάσιο από το αντίστοιχο των ανδρών, παρότι χαμηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο.

Η Κύπρος θα πρέπει να αντιμετωπίσει διάφορα προβλήματα που υπάρχουν στο πανεπιστημιακό της σύστημα. Ο περιορισμένος αριθμός θέσεων ανάγκασε σχεδόν έναν στους πέντε φοιτητές

της χώρας να σπουδάσουν στο εξωτερικό την περίοδο 2004-2005. Ένα άλλο σημαντικό αδύναμο σημείο, το οποίο ενδέχεται να βλάψει την οικονομία τα επόμενα χρόνια, είναι ο περιορισμένος αριθμός επιστημονικών και τεχνολογικών κατευθύνσεων. Έτσι, το 2004, η αναλογία πτυχιούχων επιστημονικής και τεχνολογικής κατεύθυνσης, ανά 1000 κατοίκους ηλικίας 20-29 ετών, ήταν λίγο πάνω από 4% μόλις το ένα τρίτο του ευρωπαϊκού μέσου όρου.

Η χώρα θα πρέπει επίσης να καλύψει το χάσμα ανάμεσα στην ανώτατη παιδεία και την αγορά εργασίας, διασφαλίζοντας ότι τα προσόντα των φοιτητών ανταποκρίνονται στις επιχειρηματικές ανάγκες. Παρά το υψηλό μορφωτικό επίπεδο του ενεργού πληθυσμού της Κύπρου, υπάρχει σαφής διαφορά ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα καθώς μόλις ένας στους έξι πανεπιστημιακούς φοιτητές παρακολουθεί τεχνικό ή επαγγελματικό κύκλο σπουδών. Επιπλέον, μόλις το 6% των ατόμων ηλικίας 25-64 ετών συμμετείχαν στη δια βίου μάθηση το 2005 ποσοστό αρκετά χαμηλότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε., το οποίο υπερβαίνει το 10%.

Παρά την ευρωστία της κυπριακής οικονομίας, αρκετές κοινωνικές ομάδες αντιμετωπίζουν χρόνια προβλήματα, οι οποίες συχνά αποκλείονται από την αγορά εργασίας. Σε αυτούς που απαιτούν πρόσθετη βοήθεια συμπεριλαμβάνονται οι ηλικιωμένοι, τα νοικοκυριά ενός ατόμου (που είναι τρεις φορές πιθανότερο να ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας από το μέσο Κύπριο), τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι μονογονεϊκές οικογένειες, οι μετανάστες και όσοι ζουν σε αγροτικές περιοχές (όπου το μέσο εισόδημα είναι πολύ χαμηλότερο από τον εθνικό μέσο όρο). Κατά συνέπεια, η Κύπρος θα πρέπει να αντιμετωπίσει αυτές τις κοινωνικές και περιφερειακές ανισότητες, προσφέροντας περισσότερες ευκαιρίες εργασίας στις μειονεκτούσες ομάδες.

2.2.3 Επιχειρησιακό Πρόγραμμα της Κύπρου

Το επιχειρησιακό πρόγραμμα της Κύπρου στοχεύει στην οικοδόμηση μιας πιο δίκαιης αγοράς εργασίας και ενός εργατικού δυναμικού με αυξημένες δεξιότητες. Το μεγαλύτερο ποσοστό της χρηματοδότησης από το ΕΚΤ θα βοηθήσει στην ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και στην αύξηση των ευκαιριών εργασίας και κατάρτισης για τους νέους. Αυτό θα συμβαδίσει με την επιτάχυνση των μεταρρυθμίσεων του εκπαιδευτικού συστήματος και του συστήματος κατάρτισης.

Κύριος στόχος του προγράμματος είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, βοηθώντας τις εταιρίες και τους εργαζόμενους να προσαρμόζονται στις παγκοσμιοποιημένες αγορές και στη νέα οικονομία της γνώσης. Έτσι, πραγματοποιούνται περισσότερες επενδύσεις στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, στις τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών, και στον εκσυγχρονισμό των δεξιοτήτων των Κυπρίων εργαζόμενων, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι κανείς δεν παραμένει στο περιθώριο της κοινωνίας.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η καλύτερη υλοποίηση των έργων και η πιο αποτελεσματική χρήση των κονδυλίων, οι δημόσιες υπηρεσίες της Κύπρου θα αναδιαρθρωθούν και θα ενισχυθούν. Έτσι θα ενισχυθεί και η ικανότητά τους να σχεδιάζουν, να υλοποιούν και να παρακολουθούν μια μεγάλη γκάμα πολιτικών που στοχεύουν σε αυξημένη απασχόληση και ανάπτυξη.

2.2.4 Εργαζόμενοι και νέες δεξιότητες

Καθώς η παγκοσμιοποίηση καθιστά τη διαδικασία αλλαγής του τρόπου ζωής, οι εργαζόμενοι στην Ε.Ε. πρέπει να γίνουν πιο προσαρμοστικοί και ανοικτοί στις αλλαγές, ώστε να βελτιώσουν την απασχολησιμότητά τους. Το ίδιο ισχύει και για τις επιχειρήσεις, που επίσης πρέπει να είναι πιο ευέλικτες και να προσαρμόζονται στις νέες καταστάσεις. Με την προοπτική ενός ολοένα και πιο παγκοσμιοποιημένου κόσμου, οι εργαζόμενοι καθώς και οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν νέες προκλήσεις και αλλαγές στον τρόπο εργασίας τους. Προκειμένου να δρέψουν τα οφέλη που προσφέρουν αυτές οι εξελίξεις, οι εργαζόμενοι και οι εταιρίες πρέπει να προσαρμόζονται και να ζουν με τις αλλαγές, να τις προβλέπουν και να τις διαχειρίζονται ενεργητικά.

2.2.5 Υποστήριξη του ΕΚΤ για την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων

- Για την προώθηση της ευελιξίας του εργατικού δυναμικού, το ΕΚΤ υποστηρίζει έργα στα κράτη μέλη που:
 - Καταρτίζουν τους εργαζόμενους ώστε να αποτρέπουν και να προβλέπουν την ανεργία.

- Υποστηρίζουν την εργασιακή και ατομική καθοδήγηση που ενθαρρύνει τα άτομα να διαχειρίζονται ενεργά τη σταδιοδρομία τους.
- Υποστηρίζουν τα προγράμματα μεταθέσεων και κινητικότητας εργαζομένων που ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αλλάζουν περιφέρειες ή και χώρες και να μεταφέρονται εκεί όπου υπάρχει ζήτηση για τις δεξιότητές τους.
- Βελτιώνουν την πρόσβαση στην κατάρτιση, ειδικότερα για τους ανειδίκευτους ή τους εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας.
- Βοηθούν στον εντοπισμό μελλοντικών απαιτήσεων για θέσεις εργασίας και δεξιότητες.

2.2.6 Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη

Η κοινωνική συνοχή είναι ένας σημαντικός στόχος της Ε.Ε. και σημαντικό στοιχείο των ευρωπαϊκών αξιών που εκφράζονται στα ολοκληρωμένα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας και υποστήριξης που διαθέτουμε. Ωστόσο, πολλές ομάδες ανθρώπων στην Ευρωπαϊκή Ένωση υποφέρουν από τον κοινωνικό αποκλεισμό, και για διαφορετικούς λόγους. Αυτό επεκτείνεται και στην απασχόληση, όπου κάποιοι άνθρωποι δυσκολεύονται να βρουν θέση εργασίας.

Οι διαφορετικές ομάδες ανθρώπων βιώνουν τον κοινωνικό αποκλεισμό για πολλούς λόγους:

- διότι έχουν κάποια σωματική αναπηρία με συνέπεια οι άλλοι να αμφισβητούν τις ικανότητές τους,
- διότι είναι μετανάστες που θεωρείται ότι έχουν μειωμένες δεξιότητες σε σχέση με άλλους,
- ή διότι έχουν προβλήματα υγείας που χρήζουν καθημερινής φροντίδας.

Εκτός από αυτούς, υπάρχουν και μειονότητες που ενδέχεται να αποκλείονται με άμεσες διακρίσεις, π.χ. οι Ρομά. Όλες αυτές οι ομάδες ενδέχεται να βιώνουν μειονεκτικές καταστάσεις, και να υποφέρουν από κοινωνικό αποκλεισμό από τη δεσπόζουσα κοινωνία, συμπεριλαμβανομένης και της απασχόλησης.

Ως παράδειγμα αποκλεισμού, πάνω από το 70% του πληθυσμού των Ρομά δεν έχει ολοκληρώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, πράγμα που όχι μόνο τους αποκλείει από την

εργασία, αλλά δημιουργεί και μια αρνητική αντίληψη για την απασχολησιμότητά τους, ενισχύοντας έτσι τον αποκλεισμό τους.

Ένα άλλο παράδειγμα είναι οι άνθρωποι με αναπηρίες, που εκπροσωπούν το ένα έκτο του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας στην Ε.Ε., κι όμως μόνο το 40% των ανάπηρων ανθρώπων έχουν εργασία, πολύ λιγότεροι δηλαδή από το 65% των μη ανάπηρων Ευρωπαίων που εργάζονται.

2.2.7 Καταπολέμηση των διακρίσεων

Ορισμένες ομάδες της κοινωνίας αντιμετωπίζουν διακρίσεις όχι μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στην εξεύρεση εργασίας. Σε αυτές τις ομάδες περιλαμβάνονται οι γυναίκες, οι εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας, οι μειονότητες και οι μετανάστες στην Ε.Ε. Οι διακρίσεις αυτές δεν επιτρέπουν στην Ε.Ε. να εκμεταλλευτεί πλήρως τα talέντα όλων των ανθρώπων της και τις ικανότητες που αυτοί θα προσέφεραν στην αγορά εργασίας.

Μητέρες που προσδοκούν στην εξεύρεση εργασίας μετά τη γέννηση των παιδιών τους αλλά των οποίων οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν είναι ευπρόσδεκτες στους εργοδότες. Άνθρωποι μεγάλης ηλικίας με πολλά προσόντα που χάνουν την προαγωγή τους από νεότερους υποψήφιους. Μετανάστες που δέχονται διακρίσεις από δυνητικούς εργοδότες, εργοδότες ή συναδέλφους. Αυτά είναι κάποια παραδείγματα ανθρώπων που υποφέρουν από τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας στο να βρουν εργασία, να διατηρήσουν την εργασία του και να προοδεύσουν σε μια θέση εργασίας.

Υπάρχουν δυο λόγοι για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην πρόσβαση αλλά και εντός της αγοράς εργασίας. Ο πρώτος είναι κοινωνικός: οι διακρίσεις για τέτοιους λόγους απαγορεύονται τόσο από τις ευρωπαϊκές αξίες όσο και από το δίκαιο της Ε.Ε. Ο δεύτερος είναι οικονομικός: εν όψει της γήρανσης του πληθυσμού, η Ε.Ε. πρέπει να ενισχύσει την απασχόληση προκειμένου να διασφαλίσει τη μελλοντική ανάπτυξη και ευημερία.

Η κατάσταση των μεταναστών αποτελεί ένα παράδειγμα της κλίμακας του προβλήματος, και ταυτόχρονα των ευκαιριών που παρουσιάζονται. Το 2002, το ποσοστό ανεργίας των πολιτών εκτός Ε.Ε. ήταν διπλάσιο από αυτό των πολιτών των χωρών υποδοχής τους στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Και το ποσοστό απασχόλησης των πολιτών εκτός Ε.Ε. ήταν συνεχώς χαμηλότερο από

αυτό των πολιτών της Ε.Ε. για όλες τις ηλικίες και τα προσόντα, και αρκετά περισσότερο για τις γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες. Επιπλέον, το μειωμένο ποσοστό απασχόλησης των πολιτών εκτός Ε.Ε. δικαιολογείται εν μέρει από το γεγονός ότι οι εργασίες τους τείνουν να είναι μειωμένων προσόντων. Η ευκαιρία έγκειται στο ότι, καταργώντας τα εμπόδια των διακρίσεων, μπορούμε να βοηθήσουμε στην ένταξη των ομάδων μεταναστών στη χώρα φιλοξενίας τους, τόσο κοινωνικά όσο και στην απασχόληση. Μια ακόμη ευκαιρία έγκειται στο να εκπαιδεύσουμε και να καταρτίσουμε τα άτομα που χρειάζεται η Ε.Ε. για μια οικονομία βασισμένη στη γνώση συμβάλλοντας έτσι στην αειφόρο ανάπτυξη στο μέλλον.

2.2.8 Υποστήριξη του ΕΚΤ για την κοινωνική ένταξη

Η χρηματοδότηση από το ΕΚΤ υποστηρίζει την αειφόρο ένταξη των μειονεκτούντων και των ατόμων με αναπηρίες στο εργατικό δυναμικό. Οι δραστηριότητες για την επίτευξη αυτού του στόχου περιλαμβάνουν:

- Παροχή συμβουλών και κατάρτισης προσαρμοσμένης στις συγκεκριμένες ανάγκες των μειονεκτούντων και ανάπηρων ατόμων.
- Παροχή δρόμων προς την ένταξη και την είσοδο στην απασχόληση, και δημιουργία θέσεων εργασίας για μειονεκτούντα και ανάπηρα άτομα στην κοινωνική οικονομία.
- Υποστήριξη της επιχειρηματικότητας των μειονεκτούντων και ανάπηρων ατόμων.
- Εκστρατείες ευαισθητοποίησης για την καταπολέμηση των διακρίσεων, την αλλαγή στάσεων και την προώθηση της ποικιλότητας στο χώρο εργασίας.

2.2.9 Εκπαίδευση και κατάρτιση

Προκειμένου να ανταποκριθούν στους στόχους της Στρατηγικής της Ε.Ε. για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση, οι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι πρέπει να είναι από τους καλύτερους του κόσμου μορφωμένοι και καταρτισμένοι, με τις κατάλληλες δεξιότητες για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της οικονομίας της γνώσης και να την προωθήσουν.

Προκειμένου να επιτευχθεί κάτι τέτοιο, η μάθηση δεν μπορεί να σταματάει πια στις πόρτες του σχολείου πρέπει να γίνει μια διαδικασία εφ' όρου ζωής. Καθώς συνεχίζουν να εμφανίζονται νέα

προϊόντα και υπηρεσίες, καθώς υιοθετούνται νέες τεχνολογίες και διαδικασίες, καθώς οι βιομηχανικοί κλάδοι και οι επιχειρήσεις αναδιαρθρώνονται για να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί, και καθώς οι περιφερειακές και εθνικές οικονομίες ανταγωνίζονται στην παγκόσμια αγορά, το εργατικό δυναμικό της Ευρώπης θα πρέπει να προσαρμόζεται σε ένα περιβάλλον όπου οι αλλαγές είναι φυσιολογικές και οι νέες δεξιότητες είναι πάντοτε επιθυμητές.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι κρίσιμοι παράγοντες για την ανάπτυξη της μακροπρόθεσμης δυνατότητας της ΕΕ (Ευρωπαϊκής Ένωσης) για ανταγωνιστικότητα, καθώς και για την κοινωνική της συνοχή όλοι οι πολίτες θα πρέπει να επωφελούνται από τις περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας που προσφέρονται. Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει μια συνεκτική σειρά πολιτικών και στρατηγικών, σε ευρωπαϊκό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, για τη βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε. Πολλές από αυτές βελτιώνουν τα συστήματα ανώτατης εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης και οικοδομούν καλύτερους συνδέσμους μεταξύ αυτών των παροχών κατάρτισης και της βιομηχανίας προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι δεξιότητες που διδάσκουν είναι αυτές που χρειάζονται οι εταιρίες, σήμερα και στο μέλλον.

2.2.10 Υποστήριξη του ΕΚΤ για την εκπαίδευση και την κατάρτιση

Το ΕΚΤ υλοστηρίζει:

- **Το σχεδιασμό και την εισαγωγή μεταρρυθμίσεων στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης:**

Μεταρρυθμίσεις που ενισχύουν την απασχολησιμότητα των ατόμων, καθιστούν την αρχική και επαγγελματική κατάρτιση πιο σχετική με τις ανάγκες των εργοδοτών, και ενημερώνουν τις δεξιότητες των υπευθύνων εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να λαμβάνουν υπόψη την ανάγκη για καινοτομία και τη βασισμένη στη γνώση οικονομία. Ειδικότερα, οι μεταρρυθμίσεις αυτές ενισχύουν τη σχετικότητα και τη διαθεσιμότητα δρόμων δια βίου μάθησης για τους εργαζόμενους.

- **Δικτύωση μεταξύ ιδρυμάτων ανώτατης εκπαίδευσης, κέντρων έρευνας και τεχνολογίας και επιχειρήσεων.**

Οι οργανισμοί αυτοί παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, και συνεπώς η επικοινωνία μεταξύ τους είναι κρίσιμης σημασίας για τη σχετικότητα και την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και για το σχεδιασμό και την υλοποίηση καινοτόμων προσεγγίσεων στη δια βίου μάθηση.

2.3 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Παρά την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ανώτατη εκπαίδευση, εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορές στη θέση των ανδρών και των γυναικών στην αγορά εργασίας. Το ΕΚΤ έχει ήδη συμβάλλει σημαντικά στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, έχει συμβάλλει στη μείωση του χάσματος στους μισθούς, το οποίο έχει φτάσει από 40% (τη δεκαετία του '60) σε λιγότερο από 20% σήμερα. Παρότι αυτό αποτελεί σημαντική πρόοδο, είναι σαφές ότι οι προσπάθειες πρέπει να συνεχιστούν. Εκτός του ότι αποτελεί θέμα κοινωνικής δικαιοσύνης, η κατάργηση των διακρίσεων με βάση το φύλο αποτελεί και θέμα οικονομικής αναγκαιότητας. Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση είναι βασικό στοιχείο για την παραγωγή ισχυρής ανάπτυξης και τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Η σημασία που δίνεται στην διασφάλιση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση αντανακλάται στον προγραμματισμό του ΕΚΤ για την περίοδο 2007-2013. Συνίσταται σε δυο προσεγγίσεις:

- Ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των δυο φύλων, που ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις προτεραιότητες του ΕΚΤ.
- Συγκεκριμένες δράσεις με στόχο την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη διατήρησή τους εκεί.

Η προσέγγιση της ενσωμάτωσης της ισότητας σημαίνει ότι θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στην ισότητα των ευκαιριών κατά τον προγραμματισμό και την υλοποίηση όλων των δραστηριοτήτων του ΕΚΤ. Όπου είναι δυνατό, υποστηρίζεται η προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και η κατάργηση των διαφορών στους μισθούς. Συγκεκριμένες δράσεις στοχεύουν

απευθείας στην απασχόληση των γυναικών για παράδειγμα με την επικέντρωση σε συγκεκριμένες ομάδες, όπως οι μετανάστριες ή οι γυναίκες επιχειρηματίες. Εκτός από την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, στόχος αυτής της προτεραιότητας του ΕΚΤ είναι να υποστηρίξει το στόχο της Λισσαβόνας για αύξηση του μέσου επιπέδου συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό στο 60% έως το 2010.

2.3.1 Υποστήριξη του ΕΚΤ για τη συμμετοχή των γυναικών

Προκειμένου να συμβάλει στην επίτευξη αυτών των στόχων, το ΕΚΤ υποστηρίζει δραστηριότητες στα κράτη μέλη που προωθούν την γυναικεία απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων και έργων που:

- Προωθούν την πρόσβαση και τη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της αγοράς εργασίας και συμβάλλουν στο κλείσιμο του χάσματος των μισθών και υποστηρίζουν την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών.
- Προωθούν τις γυναίκες επιχειρηματίες και τη συμμετοχή των γυναικών στην επιστήμη και την τεχνολογία, ειδικότερα σε υπεύθυνες θέσεις λήψης αποφάσεων.
- Καταπολεμούν τα στερεότυπα με βάση το φύλο στην επιλογή σταδιοδρομίας και τα επαγγέλματα, και προωθούν τη δια βίου μάθηση.
- Συνδυάζουν την εργασία και την οικογενειακή ζωή και προσφέρουν υποστήριξη για υποδομές φροντίδας παιδιών και φροντιστών εξαρτημένων ατόμων. Υποστηρίζουν την ένταξη των μεταναστριών στην απασχόληση.

2.3.2 Υποστήριξη του ΕΚΤ για την καταπολέμηση των διακρίσεων στις προσλήψεις και την απασχόληση

- Το ΕΚΤ υποστηρίζει δραστηριότητες στα κράτη μέλη που καταπολεμούν τις διακρίσεις στην πρόσβαση στην απασχόληση και το χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και έργων που:
- Δημιουργούν διαδρομές για την επάνοδο και επανένταξη στην απασχόληση για ομάδες που υποφέρουν από διακρίσεις.

- Οικοδομούν αποδοχή της ποικιλότητας στο χώρο εργασίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και της ευαισθητοποίηση.
- Ενθαρρύνουν την υποστήριξη της ενεργού γήρανσης και της επανένταξης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.
- Ενισχύουν τη συμμετοχή των μεταναστών στην απασχόληση και κατ' επέκταση ενισχύουν την κοινωνική τους ένταξη.

2.3.3 Συνεταιριστική εργασία

Η εμπειρία δείχνει ότι τα θέματα απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και μάθησης είναι πολύπλοκα ζητήματα, υπερβολικά πολύπλοκα για να επιλυθούν από έναν και μόνο θεσμό. Για το λόγο αυτόν, απαιτούνται προσεγγίσεις πολλαπλών επιπέδων βασισμένες στις συμπράξεις.

Τα έργα και τα προγράμματα του ΕΚΤ εμπλέκουν πολλούς ενδιαφερόμενους στην προετοιμασία και υλοποίησή τους όχι μόνο τους ευρωπαϊκούς και εθνικούς θεσμούς, αλλά και περιφερειακές και τοπικές αρχές, ΜΚΟ, τοπικούς φορείς και κοινωνικούς εταίρους. Η τελευταία ομάδα περιλαμβάνει οργανώσεις εργαζομένων και επιχειρηματικές αντιπροσωπείες.

Η εμπειρία του παρελθόντος έχει δείξει ότι τα πολύπλοκα προβλήματα που προκύπτουν κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση των δραστηριοτήτων του ΕΚΤ λύνονται καλύτερα όταν υπάρχει σύμπραξη μεταξύ όλων αυτών των ενδιαφερομένων. Η σύμπραξη πολλών, μη συνδεδεμένων ομάδων επιφέρει αλληλοσυμπλήρωση και ενίσχυση, οικοδομώντας κοινά οράματα και συμβάλλοντας στην εκτέλεση πιο επιτυχημένων προγραμμάτων και έργων.

Οι συμπράξεις αυτές δεν καλύπτουν μόνο συναντήσεις και διαβουλεύσεις έχουν να κάνουν με την οικοδόμηση γεφυρών και επαφών μεταξύ πολλών διαφορετικών οργανισμών στο πεδίο, επιτρέποντάς τους να υψώσουν τη φωνή τους για το σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων του ΕΚΤ. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση και την παροχή δημόσιων πολιτικών δεν είναι ίδιον του ΕΚΤ. Αποτελεί βασικό στοιχείο της Στρατηγικής της Ε.Ε. για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση.

2.3.4 Υποστήριξη του ΕΚΤ για τις συμπράξεις

Το ΕΚΤ υποστηρίζει τις συμπράξεις χρηματοδοτώντας δραστηριότητες που:

- Προωθούν τη δικτύωση ενδιαφερομένων, συμπεριλαμβανομένων και των κοινωνικών εταιρών και των ΜΚΟ, σε ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, στον τομέα της απασχόλησης και της ένταξης στην αγορά εργασίας.
- Ενθαρρύνουν τη συμμετοχή κοινωνικών εταιρών και ΜΚΟ σε έργα του ΕΚΤ, ιδιαίτερα όταν αυτά αφορούν την κοινωνική ένταξη, την ισότητα των φύλων και τις ίσες ευκαιρίες.

2.3.5 Καλύτερες δημόσιες υπηρεσίες

Ο στρατηγικός σχεδιασμός και η υλοποίηση πολιτικών στα κράτη μέλη είναι ευθύνη διαφόρων δημόσιων οργανισμών, όπως τα κυβερνητικά υπουργεία, την Τοπική Αυτοδιοίκηση, ή και άλλους συγκεκριμένους φορείς. Προκειμένου να συμβάλλουν στην ποιότητα και την αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών και υπηρεσιών και την επιτυχία τους οι οργανισμοί αυτοί χρειάζονται σύγχρονες διοικητικές και διαχειριστικές ικανότητες.

Στα λιγότερο ανεπτυγμένα κράτη μέλη και τις περιφέρειες, οι δημόσιες υπηρεσίες που είναι υπεύθυνες για τις στρατηγικές απασχόλησης και την υλοποίησή τους ενδέχεται να μη διαθέτουν τις ικανότητες για τη σωστή και αποτελεσματική ως προς το κόστος εκτέλεση του έργου αυτού. Για αυτό το λόγο, στο πρόγραμμα 2007-2013 του ΕΚΤ υπάρχουν συγκεκριμένα κονδύλια για την ενίσχυση της θεσμικής και διοικητικής ικανότητας στις περιφέρειες .

Ορισμένα θέματα της διοικητικής και θεσμικής ικανότητας που ενδέχεται να χρήζουν προσοχής είναι

- η ποιότητα των δημοσίων υπαλλήλων, που ενδέχεται να χρήζουν καλύτερης κατάρτισης,
- η υιοθέτηση τεχνολογιών πληροφορικής, όπου η διεύρυνση της χρήσης της πληροφορικής μπορεί να προωθήσει την αποτελεσματικότητα και την ανταλλαγή πληροφοριών και
- ο τρόπος με τον οποίο οι οργανισμοί αλληλεπιδρούν με το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, που ενδεχομένως να επωφεληθεί από μια προσέγγιση πιο προσανατολισμένη στις συμπράξεις. Αυτά είναι μόνο ορισμένα παραδείγματα.

Η υποστήριξη βασίζεται σε μια στρατηγική προσέγγιση όπου το κράτος μέλος εντοπίζει τα αδύναμα σημεία της εθνικής, περιφερειακής και τοπικής αυτοδιοίκησης, και τις βελτιώσεις που θα επέφεραν τα μεγαλύτερα κοινωνικοοικονομικά οφέλη. Κατά τον εντοπισμό των αδυναμιών, δίνεται ιδιαίτερα προσοχή στην ανάπτυξη μηχανισμών για τη βελτίωση του χρηστού σχεδιασμού πολιτικών και προγραμμάτων, και στην ενίσχυση της ικανότητας των δημόσιων υπηρεσιών να παρέχουν αυτές τις πολιτικές και τα προγράμματα.

2.3.6 Υποστήριξη του ΕΚΤ για καλύτερες δημόσιες υπηρεσίες

Η χρηματοδότηση από το ΕΚΤ υποστηρίζει την ενίσχυση των δημόσιων θεσμών και υπηρεσιών στον τομέα της αγοράς εργασίας, και της ικανότητάς τους να παρέχουν υψηλής ποιότητας στρατηγικές κοινωνικών μέτρων και απασχόλησης. Παρέχεται υποστήριξη για έργα στους εξής τομείς:

Εκσυγχρονισμός και ενδυνάμωση των θεσμών της αγοράς εργασίας, όπως οι οργανισμοί και οι υπηρεσίες απασχόλησης.

Βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, π.χ. με νέα προγράμματα μαθημάτων ή προσόντα, ή με την αναβάθμιση των προσόντων των υπευθύνων κατάρτισης.

Διασφάλιση χρηστής διακυβέρνησης, π.χ. με την προώθηση της συμμετοχής όλων των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων.

Ενθάρρυνση της συμμετοχής ΜΚΟ στις πρωτοβουλίες απασχόλησης και τον προγραμματισμό και τα έργα τους, ειδικότερα στους τομείς της κοινωνικής ένταξης, της ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών.

2.3.7 Διεθνικά έργα και δίκτυα

Η συνεργασία και η ανταλλαγή εμπειριών εκτός συνόρων, είτε εθνικών, περιφερειακών ή οργανωτικών, είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος πρόσβασης σε νέες ιδέες, καινοτόμες προσεγγίσεις και νέες δεξιότητες. Η χρηματοδότηση από το ΕΚΤ διοχετεύεται στα κράτη μέλη και τις περιφέρειές τους για την υποστήριξη εθνικών και περιφερειακών Λειτουργικών Προγραμμάτων.

Στο παρελθόν, η πρωτοβουλία EQUAL αποτελούσε το όχημα του ΕΚΤ για την υποστήριξη διεθνικών και πρωτοποριακών δράσεων. Κατά την περίοδο 2007-2013 το ΕΚΤ εφαρμόζει τα μαθήματα του EQUAL σε όλες τις παρεμβάσεις του ΕΚΤ. Εκτιμάται ότι θα δαπανηθούν τουλάχιστον 3 δις € για τη διεθνική συνεργασία κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, που αντιστοιχούν σε περίπου 4% του συνολικού προϋπολογισμού του ΕΚΤ. Από το ποσό αυτό, το 1,43 δις € προορίζεται για ειδικούς διεθνικούς άξονες προτεραιότητας σε 42 από τα συνολικά 117 επιχειρησιακά προγράμματα.

Υποστηρίζονται τέσσερις **βασικοί τύποι συνεργασίας**:

- Συνεργασία μεταξύ έργων σε διαφορετικά κράτη μέλη.
- Συνεργασία μεταξύ εθνικών δικτύων που εστιάζουν σε συγκεκριμένο θέμα ή πρόβλημα. Για παράδειγμα, μεταξύ κοινωνικών εταίρων.
- Συνεργασία μεταξύ οργανισμών ή συμπράξεις με βάση την περιοχή. Για παράδειγμα, υπηρεσίες υγείας και έκτακτης ανάγκης σε διασυνοριακές περιφέρειες.
- Συμπράξεις μεταξύ εθνικών οργανισμών, π.χ. διαχειριστικές αρχές του ΕΚΤ.

Από αυτές τις διασυνοριακές δράσεις επωφελείται μια μεγάλη γκάμα ενδιαφερομένων, όχι μόνο από το δημόσιο τομέα αλλά και από τις ΜΚΟ και τη βιομηχανία. **Οι συνηθέστεροι τομείς διεθνικής συνεργασίας είναι:**

- Βελτίωση της κοινωνικής ένταξης των μειονεκτούντων ατόμων, καταπολέμηση των διακρίσεων και προώθηση της ποικιλότητας στο χώρο εργασίας
- Βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση και της ισορροπίας εργασίας-προσωπικής ζωής.
- Δια βίου μάθηση των υπαλλήλων, προώθηση της επιχειρηματικότητας και καινοτομία
- Προώθηση των συνεταιρισμών, των συνεργασιών και των πρωτοβουλιών
- Βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου, συμπεριλαμβανομένων και των μεταρρυθμίσεων του συστήματος παιδείας και των μέτρων για την ενίσχυση της συμμετοχής στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:
ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΕ ΚΥΠΡΟ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΗ**

3.1 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Η γυναικεία απασχόληση στην Ευρώπη, η πολιτική απασχόλησης, η διάσταση των δύο φύλων καθώς και η ισότητα γυναικών και αντρών υπήρξαν μερικά από τα βασικά θέματα που απασχόλησαν την ΕΕ τα τελευταία χρόνια. Έρευνα που διεξήχθη το 2005 από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας με τίτλο «Συνθήκες εργασίας στην ΕΕ: Η διάσταση του φύλου» παρουσίασε αποτελέσματα γύρω από συγκεκριμένες πτυχές όπως την ποιότητα εργασίας, την ικανοποίηση που αντλείται από την εργασία, την συμβατότητα εργασίας και ζωής κ.α. «Η έρευνα επίσης ανέλυσε την διάκριση με βάση το φύλο, από την άποψη της ζωής στον χώρο εργασίας και της ζωής στο σπίτι και διατύπωσε καίριες παρατηρήσεις όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας αντρών και γυναικών στην ΕΕ των 27.»

Οι **βασικότερες διαπιστώσεις** της έρευνας έχουν ως εξής:

1. Το 29% των εργαζόμενων γυναικών δουλεύουν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με το 7% των απασχολούμενων αντρών.
2. Λόγω της άνισης κατανομής των οικιακών και οικογενειακών εργασιών που αναλαμβάνουν οι γυναίκες, καταλήγουν να δουλεύουν πολύ περισσότερες ώρες από τους άντρες.
3. Οι άντρες τείνουν να εργάζονται παρατεταμένα ωράρια και η μερική απασχόληση σχετίζεται όλο και περισσότερο με την εργασία των γυναικών.
4. Οι γυναίκες, σε σύνολο, τυγχάνουν μικρότερων απολαβών από τους άντρες. 70% των αντρών με πλήρες ωράριο βρίσκονται σε υψηλό εισοδηματικό επίπεδο. Το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανέρχεται μόνο στο 47%. Όσον αφορά τα ίδια ποσοστά στον χώρο της εργασίας με μερική απασχόληση, για τους άντρες ο αριθμός χαμηλόμισθων ανέρχεται στο 61% ενώ για τις γυναίκες ο αριθμός αυτός φτάνει το 78%.
5. Περίπου το 23% των αντρών με πλήρη απασχόληση έχουν κάποιες εποπτικές ευθύνες ενώ μόνο το 15% των γυναικών βρίσκεται στην ανάλογη θέση.

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό πως οι γυναίκες απασχολούνται πιο συχνά από ότι οι άντρες σε εργασίες με χαμηλές απολαβές, γεγονός που με την σειρά του παρέχει μια αιτιολογία οικονομικού χαρακτήρα σχετικά με το γιατί οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για τις εργασίες του σπιτιού χωρίς αμοιβή και άρα περισσότερο εκτεθειμένες από τους άντρες στον κίνδυνο της φτώχειας.

Το 2007, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην ΕΕ για την γυναικεία απασχόληση από την Γιούροστατ αναδείχτηκαν αποτελέσματα όπως αυτά που διαφαίνονται στους παρακάτω πίνακες:

Χώρες	Ποσοστό Απασχόλησης Γυναικών για το 2007
Σουηδία	77,7%
Δανία	76,4%
Φινλανδία	75,3%
Ελλάδα	55,1%
Ουγγαρία	55%
Ιταλία	50,6%
Μάλτα	40,3%

Πίνακας 1

Χώρες	Ποσοστό Απασχόλησης Αντρών για το 2007
Ολλανδία	84,7%
Δανία	84%
Ελλάδα	78,9%

Πίνακας 2

(Η ΕΡΕΥΝΑ 18 Νοεμβρίου 2007, αρ. Φύλλου 14768, σελίδα 30)

Τα παραπάνω αριθμητικά δεδομένα αποδεικνύουν πως παρά το γεγονός πως η γυναικεία απασχολησιμότητα έχει αναπτυχθεί κατά πολύ τα τελευταία χρόνια στην Ευρώπη, το διάστημα μεταξύ αντρών και γυναικών εργαζομένων παραμένει ορατό.

Κι ενώ το χάσμα της ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών μειώνεται συνεχώς, το φαινόμενο αυτό αναμφίβολα συνεχίζει να υφίσταται και να δυσχεραίνει τις ζωές των γυναικών σε όλη την Ευρώπη. Στην έρευνα αυτή αναφέρθηκαν οι κυριότερες εξελίξεις όσον αφορά στην διαφορά των φύλων, στον πολιτικό και νομοθετικό χώρο καθώς και τις προκλήσεις και στρατηγικούς προσανατολισμούς του χάρτη πορείας της ΕΕ που δημιουργήθηκε το 2006.

Τα κυριότερα σημεία του κειμένου παρουσιάζονται παρακάτω.

- 7,5 από τα 12 εκατ. νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν από το 2000 καταλαμβάνονται από γυναίκες·
- το ποσοστό απασχόλησής τους ανέρχεται επί του παρόντος στο 57,2% (+3,5 μονάδες σε σχέση με το 2000 έναντι μιας αύξησης κατά λιγότερο από μία μονάδα για τους άνδρες)·
- το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών άνω των 55 ετών αυξήθηκε γρηγορότερα από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών της ίδιας ηλικιακής ομάδας (προς το παρόν βρίσκεται στο 34,8%, δηλαδή παρουσίασε μια άνοδο της τάξης των 7,4 μονάδων σε σχέση με το 2000)·
- μια σημαντική μείωση της διαφοράς του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ γυναικών και ανδρών, το οποίο πέρασε από τις 17,1 μονάδες το 2000 στις 14,4 μονάδες το 2006.
- η μισθολογική διαφορά έχει σταθεροποιηθεί στο 15% από το 2003 (ήταν στο 16% το 2000)·
- ο κλαδικός και επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο δεν μειώνεται και σε μερικές χώρες μάλιστα αυξάνεται·
- το ποσοστό των γυναικών στελεχών σε επιχειρήσεις έχει παραμείνει στάσιμο στο 33% και εξελίσσεται δύσκολα σε επίπεδο πολιτικής αντιπροσώπευσης·
- η ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την ιδιωτική ζωή παραμένει επισφαλής (το ποσοστό απασχόλησης για τις μητέρες με μικρά παιδιά ανέρχεται μόλις στο 62,4% έναντι 91,4 για τους πατέρες)·
- το 76,5% των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο είναι γυναίκες·

- η προσωρινή απασχόληση είναι πιο διαδεδομένη μεταξύ των γυναικών καταφεύγουν (σε 15,1% έναντι περίπου 14% στους άνδρες).
- η ανεργία μεγάλης διάρκειας είναι πιο συχνή στις γυναίκες (4,5% έναντι 3,5% στους άνδρες).
- ο κίνδυνος φτώχειας, κυρίως στις γυναίκες άνω των 65 (21%, ήτοι 5% περισσότερο από τους άνδρες), επιτείνεται από ένα πιο σύντομο, πιο αργό και λιγότερο προσοδοφόρο πέρασμα από τον κόσμο της εργασίας.

Σύμφωνα με την έκθεση οι μεγαλύτερες προκλήσεις της ΕΕ για την βελτίωση της θέσης της γυναίκας εργαζομένου, συνοψίζονται στα:

- στη μείωση της μισθολογικής διαφοράς
- στη συνεχή κατάρτιση
- στην υγεία και την ευημερία στην εργασία
- στο συμβιβασμό της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (πρόσβαση σε υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών, ποιότητα των υπηρεσιών γενικού ενδιαφέροντος κ.τ.λ.)
- στη μάχη ενάντια στα στερεότυπα που συνδέονται με το φύλο και την πολιτιστική καταγωγή
- στην υποστήριξη της εφαρμογής και της συνέχισης των πολιτικών δεσμεύσεων.

Θα πρέπει βέβαια να σημειώσουμε εδώ, πως σύμφωνα πάντα με τις απόρροιες της έκθεσης, οι αριθμοί των τελευταίων ετών καταδεικνύουν ότι η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη γνωρίζει συνεχή εξέλιξη.

3.2 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

Η απασχόληση στη Κύπρο, διαχρονικά εμφανίζει θεαματική εξέλιξη, με τον αριθμό του εργατικού δυναμικού (απασχολούμενοι και άνεργοι) να αυξάνεται από 611,395 το 2005 σε 1,185,2258 το 2008. Από τα ποσοστά αυτά οι άνεργοι μειώθηκαν από 28,103 το 2005 σε 26,702 το 2008.

3.2.1 Γυναικεία Απασχόληση σύμφωνα με την συμμετοχή στον Ανθρώπινο Δυναμικό.

Η συμμετοχή των γυναικών κάθε ηλικίας στο εργατικό δυναμικό της χώρας έχει επιδείξει σταθερή άνοδο, συμπεριλαμβανομένης και της ηλικιακής ομάδας των 65+.

Εργατικό δυναμικό	2005	2006	2007	2008
Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό - %				
15+	53.3	54.4	55.8	55.8
15-24	39.0	38.3	39.7	40.5
25-54	76.5	77.4	78.7	79.1
55-64	32.8	37.8	41.6	41.0
15-64	62.5	63.8	65.4	65.7
65+	4.7	4.4	4.5	4.5
Εργατικό δυναμικό				
15+	161,129	165,882	176,572	178,191
15-24	19,172	18,846	19,881	20,297
25-54	126,818	129,906	136,739	137,703
55-64	12,859	14,996	17,716	17,884
15-64	158,849	163,748	174,336	175,884
65+	2,279	2,135	2,235	2,308

Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 2005-2008

3.2.2 Γυναικεία Απασχόληση ανά Υπάλληλους

Στο σύνολο του, ο αριθμός των γυναικών υπαλλήλων έχει ανοδική πορεία από το 2005 έως και το 2008. Δυστυχώς, η άνοδος αυτή είναι μικρή και επιπλέον το ποσοστό των ατόμων με προσωρινή εργασία έχει αυξηθεί. Τέλος, καλό είναι να αναφέρουμε εδώ πως οι γυναίκες υπάλληλοι σε εργασία με πλήρη απασχόληση έδειξαν μια μικρή άνοδο της τάξης του 0,2% ενώ οι γυναίκες υπάλληλοι σε εργασία με μερική απασχόληση έδειξαν πτώση κατά 0,1%

Υπάλληλοι	2005	2006	2007	2008
Σύνολο	126,478	146,200	146,301	148,666
% στο σύνολο απασχόλησης	83.9	86.7	86.8	87.1
Με μόνιμη εργασία - %	80.5	80.9	80.8	80.1
Με μόνιμη εργασία	101,837	118,301	118,262	119,076
Με προσωρινή εργασία - %	19.5	19.1	19.2	19.9
Με προσωρινή εργασία	24,641	27,899	28,039	29,590
Κανονικές ώρες εργασίας την εβδομάδα				
υπάλληλοι σε εργασία με πλήρη απασχόληση	39.6	39.6	39.6	39.8
υπάλληλοι σε εργασία με μερική απασχόληση	21.7	21.1	21.3	21.6

Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 2005-2008

3.2.3 Γυναίκες απασχόληση κατά τομέα

Από τα παρακάτω στοιχεία φαίνεται πως οι γυναίκες τείνουν να απασχολούνται με τον δευτερογενή και τριτογενή τομέα με μεγαλύτερο ποσοστό ανάπτυξης εγκαταλείποντας τον πρωτογενή.

Απασχόληση	2005	2006	2007	2008
Ποσοστό απασχόλησης -%				
15+	49.8	53.4	53.2	53.5
15-24	33.2	35.7	36.0	36.7
25-54	72.2	75.7	75.5	76.2
55-64	31.5	41.3	40.3	39.4
15-64	58.4	62.7	62.4	62.9
65+	4.7	4.5	4.5	4.5
Απασχόληση				
15+	150,684	168,606	168,492	170,634
15-24	16,356	17,788	18,016	18,394
25-54	119,734	131,023	131,083	132,752
55-64	12,329	17,531	17,157	17,180
15-64	148,419	166,342	166,256	168,326
65+	2,265	2,264	2,235	2,308
Μερική απασχόληση - %	14.0	10.4	10.9	11.4
Μερική απασχόληση	21,096	17,605	18,294	19,523
Πλήρης απασχόληση - %	86.0	89.6	89.1	88.6
Πλήρης απασχόληση	129,588	151,001	150,197	151,111
Γεωργία - %	3.5	2.3	2.4	2.7

Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ Η ΚΠ EQUAL ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

Βιομηχανία - %	10.6	10.2	9.6	9.7
Υπηρεσίες - %	85.9	87.5	88.0	87.6
Γεωργία	5,275	3,869	4,052	4,609
Βιομηχανία	15,922	17,125	16,262	16,586
Υπηρεσίες	129,486	147,612	148,178	149,439

Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 2005-2008

3.2.4 Γυναικεία Απασχόληση κατά Επίπεδο Εκπαίδευσης

Τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί σημαντικά η συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαιδευτικής διαδικασίας, ενώ η πλειοψηφία των απασχολούμενων γυναικών είναι απόφοιτες Λυκείου (36.4%:2008) και από το 2007 και έπειτα κάτοχοι πανεπιστημιακού τίτλου και μεταπτυχιακού διπλώματος (35.1%: 2008)

Ψηλότερο Επίπεδο Εκπαίδευσης που ολοκληρώθηκε (25-64)	2005	2006	2007	2008
Κάτω του Λυκείου - %	35.4	31.8	29.1	28.5
Λύκειο - %	36.6	38.0	37.3	36.4
Τριτοβάθμια - %	28.0	30.2	33.6	35.1
Κάτω του Λυκείου	72,616	66,072	62,874	61,987
Λύκειο	74,960	78,851	80,774	79,243
Τριτοβάθμια	57,460	62,577	72,694	76,500

Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 2005-2008

3.2.5 Γυναικεία Ανεργία

Τα ποσοστά ανεργίας κατά την διάρκεια των τελευταίων τεσσάρων ετών έχουν πέσει δραματικά σε όλες τις ηλικιακές ομάδες.

- Ιδιαίτερη πτώση παρατηρείται στις νεότερες γυναίκες ηλικίας 15-24 με ποσοστό πτώσης 5,3%
- .Επίσης, το ποσοστό μακροπρόθεσμης ανεργίας έχει μειωθεί σχεδόν στο ένα τρίτο από 1,8 το 2005 στο 0,5 το 2008.
- Τέλος, οι άνεργες γυναίκες που ψάχνουν εργασία για πρώτη φορά είναι στο 2,8% ενώ οι άνεργες γυναίκες που ψάχνουν εργασία με μερική απασχόληση ελαττώθηκε κατά 2,3%.

Ανεργία	2005	2006	2007	2008
Ποσοστό ανεργίας - %				
15-24	14.7	6.5	9.4	9.4
25-64	5.5	3.3	4.0	3.6
15+	6.5	3.6	4.6	4.2
Ανεργία				
15-24	2,815	1,235	1,866	1,903
25-64	7,615	5,061	6,214	5,654
15+	10,445	6,296	8,080	7,557
Ανεργία στους νέους κατά αναλογία στον πληθυσμό (15-24) - %				
	5.7	2.5	3.7	3.8
Ανεργία κατά διάρκεια :				
Κάτω από 6 μήνες -%	52.6	62.8	67.8	73.2
6 μέχρι 11 μήνες -%	20.4	19.5	17.6	15.5
12 μήνες και πάνω -%	27.0	17.7	14.6	11.3

Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ Η ΚΠ EQUAL ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

Κάτω από 6 μήνες	5,497	3,953	5,479	5,533
6 μέχρι 11 μήνες	2,126	1,231	1,426	1,173
12 μήνες και πάνω	2,821	1,112	1,176	852
Μακροπρόθεσμη ανεργία -% στο εργατικό δυναμικό	1.8	0.6	0.7	0.5
Άνεργοι :				
που ψάχνουν για πρώτη φορά εργασία -%	17.6	17.5	17.7	14.8
που ψάχνουν για πρώτη φορά εργασία	1,842	1,102	1,431	1,119
που ψάχνουν εργασία με μερική απασχόληση -%	22.4	19.1	16.6	20.1
που ψάχνουν εργασία με μερική απασχόληση	2,340	1,201	1,338	1,522

Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 2005-2008

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:
ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL**

4.1 ΚΠ EQUAL-ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4.1.1 Κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία (ΚΠ) EQUAL έχει σαν στόχο την δημιουργία και προώθηση μιας αγοράς εργασίας, ανοικτή σε όλους μέσα από νέες μεθόδους αντιμετώπισης των διακρίσεων και της ανισότητας κάθε είδους στον τομέα απασχόλησης .

Για την πραγματοποίηση των στόχων της η ΚΠ EQUAL χρηματοδοτεί ενέργειες που διεξάγονται μέσα από εταιρικές σχέσεις. Οι εταιρικές αυτές σχέσεις , που διαμορφώνονται στο πλαίσιο της ΚΠ EQUAL λειτουργούν μέσα σε συγκεκριμένες θεματικές προτεραιότητες/πεδία και ονομάζονται Αναπτυξιακές Συμπράξεις (ΑΣ).

Μέσα στο πλαίσιο της ΚΠ EQUAL έχουν επιλεγεί και χρηματοδοτούνται επτά Αναπτυξιακές Συμπράξεις μη κερδοσκοπικών και άλλων τοπικών φορέων που υλοποιούν ισάριθμα έργα πιλοτικών κυρίως δράσεων. Τα έργα της ΚΠ EQUAL συγχρηματοδοτούνται σε ποσοστό 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία. Το πρόγραμμα διαχειρίζεται η μονάδα Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου η οποία αποτελεί την Εθνική Δομή Στήριξης της ΚΠ EQUAL για την Κύπρο.

Η ΚΠ EQUAL αποτελεί ενίσχυση η οποία κατευθύνεται σε **τέσσερις τομείς παρέμβασης:**

1. Απασχολησιμότητα
2. Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος
3. Προσαρμοστικότητα
4. Ίσες ευκαιρίες

Καθώς και στα άτομα που ζητούν άσυλο.

Βασίζεται στις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ). Η ΕΣΑ ξεκίνησε στην σύνοδο κορυφής του Λουξεμβούργου το 1997 και έχει στόχο να προσφέρει στους Ευρωπαίους πολίτες περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας. Επίσης, παρέχει ένα πρακτικό πλαίσιο για μια Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αγορά εργασίας και εκφράζεται μέσα από τις γενικές προτεραιότητες που καθορίζει η ΕΕ και εκδίδει ως κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση.

4.1.2 ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ EQUAL

Όλες οι δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της ΚΠ EQUAL πρέπει να ανταποκρίνονται και να εξυπηρετούν τις έξι βασικές αρχές που χαρακτηρίζουν την Πρωτοβουλία. Οι βασικές αυτές αρχές είναι:

1. Αναπτυξιακές Συμπράξεις (εταιρική σχέση)

Οι (ΑΣ) φέρνουν σε επαφή ενδιαφερόμενους φορείς με σχετικές αρμοδιότητες, διαφορετικές εμπειρίες και εμπειρογνωμοσύνη, οι οποίοι συνεργάζονται για να αναπτύξουν μια ολοκληρωμένη προσέγγιση σε πολυδιάστατα προβλήματα. Όλες οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις (ΑΣ) έχουν δημιουργήσει σχέσεις συνεργασίας με εταίρους από άλλα κράτη μέλη με στόχο τόσο την ανταλλαγή τεχνογνωσίας όσο και τη μεταφορά καλών πρακτικών μεταξύ τους. Συνεργάζονται για να εντοπίσουν τα αίτια των προβλημάτων, ενώνοντας τις προσπάθειες και τους πόρους που διαθέτουν, και αναζητούν καινοτόμες λύσεις σε κοινά προβλήματα. Η ΚΠ EQUAL καλύπτει όλο το έδαφος της ΕΕ και για αυτό, δίνει πολύ μεγάλη σημασία στην διακρατικότητα των έργων, στην πραγματική συμμετοχή των περιφερειακών και τοπικών διοικητικών αρχών, του ευρύτερου δημόσιου τομέα, των μη κυβερνητικών οργανώσεων (ΜΚΟ), των επιχειρήσεων καθώς και των κοινωνικών εταίρων.

Οι (ΑΣ) συγκεντρώνουν όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς, για την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης των προβλημάτων. Οι φορείς αυτοί (τοπικές και περιφερειακές αρχές, δημόσιοι φορείς, ευρύς δημόσιος τομέας, ΜΚΟ, επιχειρήσεις (ιδιαίτερα ΜΜΕ), κοινωνικοί εταίροι) Η ΑΣ είναι μια εταιρική σχέση φορέων που δεσμεύονται σε ένα κοινό

σκοπό, η δε συνεργασία τους βασίζεται σε επίσημη συμφωνία και πρόγραμμα δράσης με συγκεκριμένο χρηματοδοτικό σχέδιο.

2. Διακρατική Συνεργασία

Η διακρατικότητα συνιστά ένα ουσιαστικό στοιχείο της πρωτοβουλίας EQUAL για την προώθηση της μεταφοράς τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών μεταξύ συμπράξεων και μεταξύ κρατών μελών.

Η διακρατική συνεργασία εκδηλώνεται σε τρία επίπεδα:

- Μεταξύ αναπτυξιακών συμπράξεων
- Μεταξύ εθνικών θεματικών δικτύων των αναπτυξιακών συμπράξεων
- Μεταξύ των αρμόδιων εθνικών αρχών και των βασικών φορέων στο σύνολο της επικράτειας της ΕΕ

3. Καινοτομία

Η Πρωτοβουλία Equal υποστηρίζει πρωτοποριακούς τρόπους αντιμετώπισης της ανισότητας και των διακρίσεων στην εργασία και αναζητά νέους τρόπους αποτελεσματικής δράσης όσον αφορά διαδικασίες ή μεθόδους, νέους στόχους και αλλαγές στα συστήματα. Έχει σχεδιαστεί για τον έλεγχο, την ανάπτυξη και την επικύρωση καινοτόμων προσεγγίσεων για την ανάπτυξη και υλοποίηση πολιτικών σε τοπικό, εθνικό και κοινοτικό επίπεδο, καθώς και για την ενσωμάτωση πρακτικών λύσεων σε πολιτικές και πρακτικές, συμπεριλαμβανομένης της μεταφοράς λύσεων, μεθοδολογιών ή προσεγγίσεων τρίτων, οι οποίες αυξάνουν την αποτελεσματικότητα της υλοποίησης πολιτικών.

4. Ενδυνάμωση-ενεργός συμμετοχή

Με βάση την αρχή της ενδυνάμωσης, όλοι όσοι συμμετέχουν στην υλοποίηση μιας ΑΣ έχουν συμμετοχή και στην επιλογή και υλοποίηση των προτεινόμενων παρεμβάσεων. Η ενδυνάμωση αποτελεί ένα βασικό στοιχείο στο σχεδιασμό των ΑΣ. Αυτό σημαίνει ότι:

- Όλοι όσοι συμμετέχουν στην υλοποίηση των δραστηριοτήτων θα πρέπει να συμμετέχουν επίσης στη λήψη των αποφάσεων, στη βάση ενός κοινού συμφωνημένου (και γραπτού) προγράμματος εργασίας.
- Οι (ΑΣ) πρέπει να προωθούν τη διαδικασία κινητοποίησης κοινών πόρων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τη συνεργασία όλων των ενδιαφερόμενων φορέων από τα πρώτα στάδια σχεδιασμού της στρατηγικής της (ΑΣ). Με αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται και ανοιχτή και διαφανής διαχείριση των (ΑΣ).
- Πρέπει επίσης να βρεθούν τρόποι ανάμειξης των ατόμων στα οποία στοχεύει η ενίσχυση, για να εξασφαλιστεί ότι οι ανάγκες και οι επιθυμίες τους αντανακλώνται πλήρως στις προγραμματιζόμενες ενέργειες.

5. Διάδοση και Ενσωμάτωση στον κεντρικό κορμό πολιτικών

Η πρωτοβουλία EQUAL έχει στόχο να επηρεάσει και να τροποποιήσει τις τοπικές, εθνικές, ακόμη και κοινοτικές πολιτικές που αφορούν την απασχόληση, μέσω της διάδοσης καινοτόμων λύσεων και της ένταξής τους σε πολιτικές και πρακτικές (ενσωμάτωση):

Σε εθνικό επίπεδο, τα κράτη μέλη θα οργανώσουν τη διαδικασία με την οποία θα επισημάνουν τους παράγοντες που οδηγούν σε ορθή πρακτική και θα μοιραστούν τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων που έχουν αναλάβει οι αναπτυξιακές συμπράξεις.

6. Θεματική προσέγγιση

Η ΕΕ υιοθετεί μια θεματική προσέγγιση για υποβολή προτάσεων στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας EQUAL. Πρόκειται για τα εννέα θέματα προτεραιότητας, που ομάδες κρατών μελών θεωρούν ότι η διακρατική συνεργασία στο πλαίσιο της EQUAL θα μπορούσε να συμβάλει στην καλύτερη υλοποίηση των εθνικών πολιτικών τους. Οκτώ από τις θεματικές προτεραιότητες εκφράζουν την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Η ένατη καλύπτει τις ειδικές ανάγκες των ατόμων που ζητούν άσυλο.

Το κάθε κράτος μέλος επιλέγει τα θεματικά πεδία που επιθυμεί να διερευνήσει και στα οποία επιθυμεί να δοκιμάσει καινούργιες ιδέες και πρακτικές σε συνεργασία με άλλα κράτη μέλη.

Οι εθνικές προσκλήσεις για υποβολή προτάσεων καθορίζουν και τα θεματικά πεδία για τα οποία οι ΑΣ μπορούν να υποβάλουν αίτηση για χρηματοδότηση από την EQUAL.

4.1.3 Θεματικές Προτεραιότητες της EQUAL

Οι θεματικές προτεραιότητες της ΚΠ Equal αναλυτικά είναι:

1. Απασχολησιμότητα

Μέτρο 1.1. Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας για εκείνους που αντιμετωπίζουν δυσκολίες ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας, και

Μέτρο 1.2. Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξеноφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας.

2. Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος

Μέτρο 2.1. Άνοιγμα πρόσβασης σε όλους όσον αφορά τη διαδικασία δημιουργίας επιχειρήσεων μέσα από την παροχή των απαραίτητων εργαλείων για τη σύσταση μίας επιχείρησης και για τον εντοπισμό και την εκμετάλλευση ευκαιριών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, και

Μέτρο 2.2. Ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας (του τριτογενούς τομέα), ειδικότερα των υπηρεσιών που παρουσιάζουν ενδιαφέρον για την κοινότητα, με επίκεντρο τη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας.

3. Προσαρμοστικότητα

Μέτρο 3.1. Προώθηση της δια βίου μάθησης και των πρακτικών ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας, οι οποίες ενθαρρύνουν την πρόσληψη και τη διατήρηση της απασχόλησης αυτών που πλήττονται από διακρίσεις και ανισότητα στην αγορά εργασίας, και

Μέτρο 3.2. Υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις διαρθρωτικές οικονομικές αλλαγές και στη χρήση νέων τεχνολογιών ιδιαίτερα της τεχνολογίας της πληροφορίας.

4. Ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες

Μέτρο 4.1. Συνδυασμός της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής και επανένταξη ανδρών και γυναικών που έχουν εγκαταλείψει την αγορά εργασίας, μέσα από την ανάπτυξη πιο ευέλικτων και αποτελεσματικών μορφών οργάνωσης της εργασίας και με την ανάπτυξη υπηρεσιών υποστήριξης, και

Μέτρο 4.2. Μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων και υποστήριξη της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού.

5. Άτομα που ζητούν άσυλο

Μέτρο 5.1. Διευκόλυνση της ένταξης των ατόμων που ζητούν άσυλο. Όπου απαιτείται, παροχή βοήθειας προς τους αιτούντες άσυλο προκειμένου να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και, στην περίπτωση εκείνων που πρόκειται να επαναπατριστούν, παροχή βοήθειας για την κατάρτισή τους, ως χρήσιμο εφόδιο κατά την επιστροφή στην πατρίδα τους.

4.1.4 Θεματικές Προτεραιότητες EQUAL στην Κύπρο

Η Κύπρος θα επικεντρώσει την προσπάθειά της σε τρεις μόνο θεματικές προτεραιότητες ώστε, στο πλαίσιο των περιορισμένων χρηματοδοτικών πόρων που έχουν τεθεί στη διάθεσή της, 3,6 εκ. ευρώ για την περίοδο 2004-2006 (η συνδρομή της Ε.Ε. είναι 1.8 εκ. ευρώ), να μπορέσει να ανταποκριθεί στις προτεραιότητες του εθνικού σχεδίου ανάπτυξης από τη μια και να διασφαλίσει, από την άλλη, τη μέγιστη δυνατή επίδραση της EQUAL αποφεύγοντας την υπέρμετρη διασπορά των μέτρων. Αυτές είναι:

- Απασχολησιμότητα (Μέτρο 1.1)
- Ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες (Μέτρο 4.1)
- Άτομα που ζητούν άσυλο

4.1.5 Διαχείριση EQUAL

Η EQUAL τυγχάνει διαχείρισης και ελέγχου από τα ίδια όργανα που έχουν συσταθεί για τη διαχείριση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ), σύμφωνα με τους κανονισμούς που διέπουν τη λειτουργία των διαρθρωτικών ταμείων. Τα όργανα αυτά είναι:

- Διαχειριστική Αρχή (ΔΑ) (Γραφείο Προγραμματισμού)
- Μονάδα ΕΚΤ/ Εθνική Δομή Στήριξης (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Παρέχει καθοδήγηση στις Αναπτυξιακές Συμπράξεις και δυνητικούς αιτητές, οργανώνει τη διαδικασία αιτήσεων και αξιολογεί μαζί με τη ΔΑ τις προτάσεις. Επίσης παρακολουθεί το φυσικό και οικονομικό αντικείμενο περιλαμβανομένου του ελέγχου πρώτου βαθμού).
- Επιτροπή Παρακολούθησης (προεδρεύει και παρέχει γραμματειακή στήριξη η ΔΑ).
- Αρχή Πληρωμής (Γενικό Λογιστήριο).

4.1.6 Υλοποίηση της EQUAL

Η πρωτοβουλία χρηματοδότησε δραστηριότητες στο πλαίσιο των τριών πιο κάτω ενεργειών:

➤ **Ενέργεια 1 :Σύσταση Αναπτυξιακών Συμπράξεων και διακρατικής συνεργασίας**

Η σύσταση της αναπτυξιακής σύμπραξης (ΑΣ) και η διασφάλιση διακρατικής συνεργασίας με άλλες συμπράξεις. Με την ολοκλήρωση αυτής της φάσης (6 μήνες κατά προσέγγιση), η ΑΣ θα πρέπει να είναι σε θέση να παρουσιάσει μια κοινή στρατηγική, με τη μορφή μιας συμφωνίας αναπτυξιακής σύμπραξης (ΣΑΣ), να έχει συνάψει μια συμφωνία διακρατικής συνεργασίας (ΣΔΣ) με τουλάχιστον έναν εταίρο από κάποιο άλλο κράτος μέλος με τον οποίο θα συνεργαστεί. Για την αναζήτηση διακρατικών συνεργατών θα χρησιμοποιηθεί η κοινή βάση δεδομένων EQUAL (ECDB). Πρέπει επίσης να διαμορφωθεί ένα λεπτομερές πρόγραμμα εργασίας μαζί με το χρηματοδοτικό του σχέδιο και σαφή προσδιορισμό των καθηκόντων και της αναμενόμενης συμβολής του κάθε εταίρου στην ΑΣ.

➤ **Ενέργεια 2 :Υλοποίηση των προγραμμάτων εργασίας των αναπτυξιακών συμπράξεων**

Η κύρια φάση υλοποίησης του κοινού (εθνικού και διακρατικού) προγράμματος εργασίας της ΑΣ για μια περίοδο δύο ετών. Προκειμένου να επιβεβαιωθεί η επιλογή της και να δεχθεί χρηματοδότηση για την υλοποίηση του προγράμματος εργασίας της κατά την ενέργεια 2 κάθε αναπτυξιακή σύμπραξη πρέπει να υποβάλει δύο έγγραφα, μία συμφωνία αναπτυξιακής σύμπραξης και μία συμφωνία διακρατικής σύμπραξης, τα οποία θα ικανοποιούν τα κριτήρια που έχουν οριστεί για την ενέργεια 1.

➤ **Ενέργεια 3 :Θεματική δικτύωση, διάδοση των καλών πρακτικών και επίτευξη αντίκτυπου στις εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές**

Η δικτύωση, διάδοση καλών πρακτικών και επιρροή στις εθνικές πολιτικές. Οι ενέργειες αυτές επικεντρώνονται σε συγκεκριμένα θέματα και οργανώνονται σε εθνικό επίπεδο με ευθύνη της διαχειριστικής αρχής του κράτους μέλους. Τα κράτη μέλη πρέπει να είναι σε θέση να ξεκινήσουν την ενέργεια 3 από τη στιγμή που τα αποτελέσματα θα είναι διαθέσιμα προς διάδοση. Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναλαμβάνει την οργάνωση της διακρατικής διάστασης των εθνικών δικτύων και των δομών ενσωμάτωσης.

4.1.7 Τεχνική Υποστήριξη

Για την εφαρμογή της πρωτοβουλίας EQUAL οι εταίροι είχαν στην διάθεση τους τεχνική υποστήριξη για τα παρακάτω:

- για την παροχή συμβουλών και τη διευκόλυνση της εδραίωσης των συμπράξεων και της αναζήτησης κατάλληλων διακρατικών εταίρων για συνεργασία,
- για τη συλλογή, δημοσίευση και διάδοση εμπειριών και αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένων των ετήσιων εκθέσεων των ΑΣ,
- για την υποστήριξη της θεματικής δικτύωσης, την οριζόντια διάδοση των δραστηριοτήτων και τη δρομολόγηση μηχανισμών για τον πολιτικό αντίκτυπο,
- για τη συνεργασία σε ευρωπαϊκά δίκτυα και για να εξασφαλιστεί ότι όλες οι πληροφορίες διαχέονται στα άλλα κράτη μέλη και την Επιτροπή

Τεχνική υποστήριξη παρέχεται επίσης για την παρακολούθηση, το δημοσιονομικό έλεγχο και την αξιολόγηση των ενεργειών τόσο στα κράτη μέλη όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΡΓΩΝ ΚΠ EQUAL ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ**

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΡΓΩΝ ΤΗΣ Κ.Π EQUAL

Ο κατάλογος έργων παρέχει μια συνοπτική περίληψη των στόχων, των προϊόντων και των σημαντικών χαρακτηριστικών των 7 Αναπτυξιακών Συμπράξεων και των έργων που χρηματοδοτούνται στο πλαίσιο του προγράμματος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας (ΚΠ) EQUAL στη Κύπρο.

5.1 ΚΑΝΑΛΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ

5.1.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου

Το αδρανές γυναικείο εργατικό δυναμικό συνιστά ένα σημαντικό ποσοστό του συνολικού γυναικείου πληθυσμού. Τα κοινά χαρακτηριστικά γνωρίσματα αυτής της ομάδας είναι γυναίκες με μόρφωση πρωτοβάθμιας ή/και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, παντρεμένες, με δυο ή τρία παιδιά. Μερικοί από τους λόγους που τις κρατάνε στο σπίτι είναι οι υπευθυνότητες που έχουν σε σχέση με την οικογένεια, οι χαμηλοί μισθοί, οι προκαταλήψεις, οι μακρινές αποστάσεις προς το χώρο εργασίας και η έλλειψη επαγγελματικών δεξιοτήτων. Το πρόγραμμα ΚΑΝΑΛΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ εισηγείται εναλλακτικές μεθόδους εργοδότησης (ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας) που θα παρέχουν πρόσβαση ή θα δίνουν την δυνατότητα στις γυναίκες να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας. Η ομάδα στόχου για αυτό το πρόγραμμα είναι γυναίκες που επιθυμούν να διεισδύσουν στην αγορά εργασίας δίδοντας έμφαση στις γυναίκες που διαμένουν στην επαρχία.

Πιθανοί λόγοι για το πρόβλημα που παρουσιάζεται είναι η προκατάληψη, η ανικανότητα εργασίας υπό τις παραδοσιακές εργασιακές συνθήκες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και υπευθυνοτήτων, οι πεπαλαιωμένες και απαρχαιωμένες δεξιότητες λόγω της μακράς αποχής από την αγορά εργασίας και άλλα. Ένα επιπρόσθετο εμπόδιο για τις γυναίκες που διαμένουν στην επαρχία είναι οι μακρινές αποστάσεις από τις πόλεις που βρίσκονται και οι περισσότερες θέσεις

εργασίας καθώς επίσης και η έλλειψη μέσων μαζικής συγκοινωνίας. Το πρόγραμμα πέτυχε την εγκαθίδρυση καναλιών με σκοπό να δώσει τη δυνατότητα στην ομάδα στόχου να εργαστεί με ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Ταυτόχρονα, το πρόγραμμα έχει σχεδιάσει και εφαρμόσει ένα πρότυπο για εταιρείες «φιλικές» προς τις γυναίκες, το οποίο παρέχει ένα αριθμητικό αποτέλεσμα για τη «φιλικότητα» μιας επιχείρησης προς τις γυναίκες. Το πρότυπο αυτό θα λειτουργήσει ως κίνητρο για τις εταιρείες αφού όχι μόνο θα προσδίδει αξία στην εταιρική τους εικόνα αλλά θα αποτελεί και μέσο για αύξηση της παραγωγικότητας και των προσόδων τους.

5.1.2 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Έργου:

Τα κύρια παραδοτέα του έργου είναι:

1. Εικοσιμία ομάδες εστίασης για την αναγνώριση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην είσοδό τους στην αγορά εργασίας
2. Εκπαίδευση 100 γυναικών (100 ώρες διδασκαλίας έκαστη) στα πιο κάτω θέματα:
 - Επικοινωνία και Επαγγελματισμός
 - Βασικές Δεξιότητες σε Ηλεκτρονικούς Υπολογιστές
 - Αγγλική Γλώσσα
 - Προηγμένες Δεξιότητες σε Ηλεκτρονικούς Υπολογιστές
 - Συγγραφή ενός πετυχημένου Βιογραφικού Σημειώματος
 - Γραμματειακές Δεξιότητες
 - Δεξιότητες σε Πωλήσεις
3. Ομάδες Εστίασης για εντοπισμό της στάσης των εταιριών προς τις γυναίκες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις
4. Αναδιαμόρφωση των διαδικασιών δώδεκα εταιρειών ούτως ώστε να καταστούν φιλικότερες προς τις γυναίκες
5. Εργαστήρια για τη διαφοροποίηση της κουλτούρας των εταιρειών και την παροχή βοήθειας για να γίνουν φιλικότερες προς τις γυναίκες
6. Σχεδιασμός ενός προτύπου που πιστοποιεί εταιρείες φιλικές προς τις γυναίκες. Το πρότυπο παρέχει αριθμητικά αποτελέσματα για κάθε εταιρεία
7. Αρχικό Συνέδριο για την ανακοίνωση της έναρξης του προγράμματος

8. Ενδιάμεσο (Interim) Συνέδριο για την ενημέρωση της προόδου του Προγράμματος

9. Τελικό Συνέδριο του Έργου.

5.1.3 Τίτλος Διακρατικού Έργου: **WOMEN EMPOWERMENT NET-(W.E.N)**

Διακρατικοί Εταίροι:

- Καλλίστη (Ελλάδα)
- Incubators for Women (Σλοβακία)
- Oltre la linea d'ombra (Ιταλία)

5.1.4 Σύντομη Περιγραφή του Διακρατικού Έργου:

Το πρόβλημα της απασχολησιμότητας των γυναικών είναι μείζονος σημασίας στην Ευρώπη. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα στην επανένταξη μετά από περίοδο απουσίας. Οι τέσσερις Αναπτυξιακές Συμπράξεις που συμμετέχουν στη Διακρατική Δράση έχουν αναπτύξει ένα Διακρατικό Πρόγραμμα που περιλαμβάνει δράσεις στοχεύοντας:

- **Στις ομάδες στόχου** (αποτίμηση των αναγκών τους και Ανάπτυξη εργαλείων)
- **Στους Τοπικούς Εταίρους** (ευαισθητοποίηση για τα οικονομικά και κοινωνικά πλεονεκτήματα που θα αποκτηθούν από την υψηλότερη και πιο αναβαθμισμένη συμμετοχή των γυναικών στην επαγγελματική και οικονομική ζωή γενικότερα, καθώς επίσης και για παράγοντες συνδεδεμένους με το φύλο που επηρεάζουν την τοπική ανάπτυξη και την οργάνωση των κοινωνικών υπηρεσιών)
- **Σε Εταιρίες και Συντεχνίες/Συνδικαλιστικές Οργανώσεις** (υπεύθυνοι για την εφαρμογή πολιτικών ίσων ευκαιριών στις αντίστοιχες δραστηριότητες που βρίσκονται υπό την αρμοδιότητά τους).

5.1.5 Δράσεις που περιλαμβάνει το διακρατικό έργο

1. Δημιουργία εργαλείων εκπαίδευσης με σκοπό την εμπάθυνση σε πολιτικές ισότητας και συμβιβασμού/ συμφιλίωσης.
2. Ανταλλαγή Καλών Πρακτικών, όσον αφορά τόσο στη μεθοδολογία και τα εργαλεία και διαδικασίες που χρησιμοποιήθηκαν στις συμμετέχουσες περιοχές σχετικά με την απασχόληση, όσο και στον αγώνα ενάντια στον διαχωρισμό και την απομόνωση λόγω φύλου ή οποιαδήποτε άλλη μορφή διάκρισης.
3. Εμβάθυνση στα αποτελέσματα και τις προτεινόμενες επιλογές για την αντιμετώπιση προβλημάτων κοινών και στις τρεις περιοχές (χώρες), ανάλυση των λύσεων και διάφορων εναλλακτικών δυνατοτήτων, καθώς επίσης συνειδητοποίηση για τα εγυρόμενα προβλήματα σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες, τις επιδράσεις των πολιτικών ισότητας και του χρόνου επίλυσης.
5. Διάδοση/Διάχυση των αποτελεσμάτων, μέσω συναντήσεων και συνεδρίων, και παρουσίαση των προϊόντων που θα προκύψουν στο κλείσιμο του έργου από τη Διακρατική Δράση.

5.1.6 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Διακρατικού Έργου:

Τα παραδοτέα του διακρατικού έργου έχουν ταξινομηθεί σε τρεις βασικές δράσεις:

1. Συγκριτική ανάλυση βιβλιογραφίας και προηγούμενων ερευνών στην απασχόληση

- Ανάπτυξη ενός εργαλείου αναφοράς για την αποτίμηση απομόνωσης λόγω φύλου στις εταιρείες. Το εργαλείο χρησιμοποιεί τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά δεδομένα.
- Συγκριτική μελέτη που περιλαμβάνει πληροφορίες για τη γυναικεία αγορά εργασίας
- Οδηγό για την Ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης με στόχο τις γυναίκες.

2. Ανάπτυξη μεθοδολογικών Εργαλείων

- Ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου οδηγού εργαλείων που να χρησιμοποιείται από τους τέσσερις εταίρους.
- Εργαστήριο/ Παρουσίαση από την ελληνική Αναπτυξιακή Σύμπραξη του εργαλείου για το προσωπικό στήριξης δομών και δημόσιων υπηρεσιών.

3. Ανάπτυξη από τον εταίρο στην Κύπρο μιας συστηματικής προσέγγισης στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

4. Ένα τελικό συνέδριο (στην Κύπρο) για την παρουσίαση όλων των παραδοτέων του έργου.

5.2 ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΝΕΑΝΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

5.2.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου

Το Δίκτυο στοχεύει στην ενδυνάμωση των προσπαθειών των νέων ανθρώπων, με έμφαση στους μη προνομιούχους ηλικίας 18-35, να εξεύρουν εργασία. Η ομάδα στόχου του Έργου αποτελείται από νέους που βρίσκονται στο στάδιο της ανεξάρτησης ή έχουν ήδη ανεξαρτηθεί από τη χρήση εξαρτησιογόνων ουσιών, άτομα που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο, νέες γυναίκες που έχουν υποστεί κάποιας μορφής βία καθώς και νέες γυναίκες μετανάστες. Η όλη δομή του Προγράμματος επιτρέπει σε όλους ανεξαιρέτα τους νέους Ανθρώπους να λάβουν μέρος και να επωφεληθούν από τα αποτελέσματά του. Το Έργο σκοπεύει όχι μόνο στο να διευκολύνει τους νέους να εξεύρουν εργασία, αλλά και στο να εξεύρουν την κατάλληλη εργασία, να μπορούν να διεκδικήσουν μία θέση κάτω από ίσους όρους και να παραμείνουν στη θέση αυτή για όσο το δυνατό περισσότερο. Το Έργο δεν στοχεύει μόνο στο να αντιμετωπίσει το πρόβλημα του επαγγελματικού προσανατολισμού των μη προνομιούχων νέων, αλλά μέσα από μια πολυεπίπεδη προσέγγιση και με την εμπλοκή μικρομεσαίων επιχειρήσεων, επαγγελματικών και εμπορικών συντεχνιών, ειδικών σε θέματα ψυχολογικής υποστήριξης, αλλά και οργανώσεων νεολαίας, σκοπεύει να τονώσει τη ψυχολογία των νέων αυτών, ανεβάζοντας την αυτοπεποίθησή τους και ωθώντας τους προς την κοινωνία ως ενεργούς υπαλλήλους και πολίτες.

Η Α.Σ. σκοπεύει να αντιμετωπίσει το πρόβλημα των διακρίσεων στο χώρο εργασίας μέσα από τη συνεργασία των πιο αρμοδίων σε θέματα απασχόλησης και νεολαίας. Η από κοινού δράση των Εταίρων διασφαλίζει τη στενή μεταξύ τους συνεργασία, την προσαρμοστικότητα και την ευελιξία των δομών τους και αυτή η συνεργασία στοχεύει σε μακροπρόθεσμα αποτελέσματα. Συνδυάζοντας όλες τις πιο πάνω δράσεις και υπηρεσίες, ο κάθε νέος ενδυναμώνεται θετικά επιτυγχάνοντας παράλληλα την ομαλή εισδοχή του στο εργασιακό δυναμικό και την κοινωνία γενικότερα.

5.2.2 Κύρια παραδοτέα / Στάδια του Έργου

Τα κύρια παραδοτέα του Έργου είναι:

1. Προγράμματα κατάρτισης και πιλοτική τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας.
2. Δράσεις ευαισθητοποίησης εργοδοτών σε θέματα διακρίσεων εις βάρος των νέων στο χώρο εργασίας.
3. Μία έρευνα που εκπονήθηκε στα πλαίσια του Έργου για τους παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση και την απασχολησιμότητα των μη προνομιούχων νέων.
4. Ο Χάρτης Επαγγελματιών της Κύπρου που παρουσιάζει τις κυριότερες θέσεις εργασίας ανά επαρχία.
5. Η διαδικτυακή πύλη των νέων για την απασχόληση (www.youth-employment.org.cy) που περιλαμβάνει μηχανές αναζήτησης εργασίας και βάσεις πληροφοριών.

Τα Κέντρα Επαγγελματικής Αρωγής σε Λευκωσία, Λεμεσό Λάρνακα, Πάφο και Αγρό, που παρέχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο και στα οποία οι νέοι έχουν τη δυνατότητα να έρθουν σε επαφή με ειδικούς συμβούλους για ανάλογη καθοδήγηση.

5.2.3 Τίτλος Έργου Διακρατικής Συνεργασίας: VENET

Διακρατικοί Εταίροι:

- First Shift (Πολωνία)
- Quinta (Γερμανία)
- BAP Beruf und Arbeit im Pakt (Αυστρία)

5.2.4 Σύντομη περιγραφή του Διακρατικού Έργου:

Το Έργο VENet είναι μια διακρατική συνεργασία μεταξύ εταιρών από την Αυστρία, την Κύπρο, τη Γερμανία και την Πολωνία, που στόχο έχει την ανάπτυξη ενός μοντέλου για ένα καινοτόμο δίκτυο επαγγελματικής εκπαίδευσης. Στόχος είναι η ένταξη μειονεκτούντων νέων στην αγορά εργασίας μέσω της απόκτησης αυτόνομων χρήσιμων προσόντων. Όλα τα εθνικά έργα των 4 Α.Σ. έχουν παρόμοιο σκεπτικό: να αναπτύξουν ένα ισχυρό δίκτυο για απόκτηση προσόντων από μειονεκτούντα άτομα και να τα εντάξουν στοχευόμενα στην αγορά εργασίας. Ανταλλάσσοντας

ήδη αποκτηθείσες γνώσεις κι εμπειρίες κατά τη διάρκεια του Έργου, οι εταίροι αναπτύσσουν ένα κοινό προϊόν: το Δίκτυο για Επαγγελματική Εκπαίδευση (Vocational Education Network - VENet Model), το οποίο μπορεί να μεταφερθεί σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες.

Το μοντέλο VENet

- Περιλαμβάνει όλους τους εμπλεκόμενους φορείς στην πολιτική της αγοράς εργασίας και της εκπαιδευτικής πολιτικής στην ανάλογη περιοχή
- Επικεντρώνεται στους μειονεκτούντες άνεργους νέους που δεν έχουν τα απαραίτητα προσόντα
- Προσεγγίζει ένα αυτόνομο προσόν με καινοτόμο τρόπο
- Εκπαιδεύει τους συμμετέχοντες σε ένα δίκτυο εταιρειών
- Λαμβάνει σοβαρά υπόψη τις επαγγελματικές ανάγκες σε περιφερειακό επίπεδο
- Παρέχει ψυχολογική υποστήριξη στους συμμετέχοντες
- Στοχεύει στην ομαλή ένταξη της ομάδας στόχου στην αγορά εργασίας.

5.2.5 Κύρια παραδοτέα / στάδια του Διακρατικού Έργου:

Το κύριο παραδοτέο της Διακρατικής Συνεργασίας είναι το μοντέλο VENet. Μια υποστηρικτική λειτουργία του βοήθησε τα εμπλεκόμενα μέρη να αντιληφθούν το πώς λειτουργεί το μοντέλο σε τοπικό επίπεδο. Αυτή η Διαδικτυακή πλατφόρμα λειτουργεί ως μέσο διάδοσης του μοντέλου VENet, αλλά και ως φόρουμ των εμπλεκομένων μερών. Η διάχυση των αποτελεσμάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και το τελικό event θα διασφαλίσουν τη συνέχιση του μοντέλου, μετά το τέλος της Διακρατικής Συνεργασίας.

5.3 ΠΡΩΘΩΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

5.3.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου

Η αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας στη χώρα μας απαιτεί ολοκληρωμένες πολιτικές και μέτρα, που να ξεκινούν από το χώρο του σχολείου, το σχεδιασμό της εκπαιδευτικής διαδικασίας και των προγραμμάτων και να φθάνουν μέχρι τη συνεχή και δια βίου μάθηση του κάθε ατόμου κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής. Σε αυτό το πλαίσιο το Έργο επιδίωξε να συνδέσει τις δράσεις του με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, με τις διαπιστωμένες ή προβλέψιμες ανάγκες των ομάδων στόχου σε σχέση με την κοινωνία και την αγορά εργασίας και τέλος με την κοινωνική επιταγή για ποιοτικές θέσεις εργασίας. Παράλληλα, επιδίωξε τη διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας των ομάδων στόχων με τη βοήθεια ενός ολοκληρωμένου συστήματος που συνδέει συντονισμένα συμπληρωματικά και εναρμονισμένα, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την κατάρτιση, τους μηχανισμούς πρόσβασης στην αγορά εργασίας, τη δια βίου μάθηση και τη συνεχή επαγγελματική αναβάθμιση του εργαζόμενου. Στο έργο συμμετείχαν βασικοί φορείς, αρμόδιοι για την εφαρμογή των εθνικών πολιτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης, σημαντικοί εργοδοτικοί και επαγγελματικοί φορείς καθώς επίσης και ένα από τα βασικότερα συνδικαλιστικά όργανα του εργατικού δυναμικού της χώρας εκπρόσωπος των ομάδων στόχου. Το έργο εφάρμοσε πιλοτικά τους στόχους του σε μια ομάδα ανέργων σε δύο ενδεικτικούς τομείς αιχμής για την χώρα μας (Τουρισμός και Νέα Οικονομία) και εστιάστηκε σε τρεις ομάδες:

1. Στους νέους άνεργους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας
2. Στους μακροχρόνια άνεργους
3. Στους εποχιακά απασχολούμενους απειλούμενους από ανεργία

Επισημαίνεται ιδιαίτερα ότι η μικρή πληθυσμιακή ομάδα και οι δύο κλάδοι χρησιμοποιούνται για την δοκιμαστική λειτουργία ενός ενιαίου συστήματος (υποστήριξης -κατάρτισης - πρακτικής σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον - πιστοποίησης προσόντων -ένταξης στην αγορά εργασίας) με σκοπό την γενίκευση της εφαρμογής του σε όλα τα άτομα που αντιμετωπίζουν διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας στην χώρα μας. Με την υιοθέτηση του

προτεινόμενου συστήματος από τους κυριότερους φορείς που διαμορφώνουν την εθνική πολιτική σε θέματα κατάρτισης και απασχόλησης που συμμετέχουν στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη της συγκεκριμένης πρότασης, οι ωφελούμενοι από το σχετικό πρόγραμμα θα είναι όλοι οι άνεργοι ανεξαρτήτως επαγγέλματος.

5.3.2 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Διακρατικού Έργου

Στόχοι του Έργου

1. Η δημιουργία του κατάλληλου θεσμικού, οργανωτικού και διοικητικού πλαισίου για την αναγνώριση, αναβάθμιση και πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας.
2. Η συνεργασία των εθνικών συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης και η προώθηση ενιαίου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων.
3. Η σύνδεση κατάρτισης - απασχόλησης, με την ενεργό συμμετοχή εργοδοτών και επαγγελματικών φορέων, η ενιαιοποίηση των διαφορετικών προσεγγίσεων από τους κύριους δημόσιους φορείς στήριξης της απασχόλησης και η αποδοχή στην πράξη ενός κοινού πλαισίου αναφοράς.
4. Η αποφυγή δημιουργίας νέων δομών για την υλοποίηση των ανωτέρω, αλλά η χρησιμοποίηση υπάρχοντων φορέων με τις αναγκαίες προσαρμογές και βελτιώσεις και την αξιοποίηση της υπάρχουσας εμπειρίας
5. Η προώθηση της ισότητας των δύο φύλων ως οριζόντια παρέμβαση σε όλες τις δράσεις του προτεινόμενου ενιαίου συστήματος
6. Η γενίκευση και συστηματοποίηση των συμπερασμάτων μετά από πιλοτικές εφαρμογές σε αντιπροσωπευτικά επαγγέλματα και ομάδες

5.3.3 Τελικά Παραδοτέα του Έργου

1. Εκπόνηση Μελετών:

- Ανάπτυξη Εργαλείων πιστοποίησης προσόντων και ανάπτυξη μεθοδολογίας του τρόπου εφαρμογής των εργαλείων.
- Ανάπτυξη ενιαίου συστήματος υποστήριξης ανέργων
- Μελέτη Πιστοποίησης Προσόντων και του τρόπου εφαρμογής

2. Εκπαίδευση – Κατάρτιση

- Εκπαίδευση Συμβούλων ολοκληρωμένης υποστήριξης ανέργων
- Θεωρητική και Πρακτική κατάρτιση ανέργων στα επαγγέλματα:
- «Τεχνικός Ανάπτυξης Εφαρμογών Διαδικτύου» και
- «Υπάλληλος Υποδοχής Ξενοδοχείων».

5.3.4 Τίτλος Διακρατικού Έργου: PROMOTING DEVELOPMENT OF CERTIFIED SKILLS VIA LIFE LONG LEARNING

Διακρατικοί Εταίροι

- εκπ@ιδευτείτε - Ελλάδα

5.3.5 Σύντομη Περιγραφή

Το κύριο εργαλείο για την επίτευξη των στόχων της διακρατικής συνεργασίας ήταν η συνεχής εκπαίδευση και επανεκπαίδευση της ομάδας στόχου μέσω ειδικά διαμορφωμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που βασίζονταν στις εξειδικευμένες ανάγκες του κάθε τομέα.

Επίκεντρο των ενεργειών των εταίρων αυτής της συνεργασίας ήταν ο σχεδιασμός μιας διαδικασίας η οποία θα συμπεριλάμβανε μεταξύ άλλων και καθοδήγηση των επιχειρήσεων στην εφαρμογή μιας ποιοτικής κουλτούρας της οποίας η δια βίου μάθηση είναι ο κεντρικός πυρήνας. Σκοπός της διακρατικής συνεργασίας ήταν η ανταλλαγή πληροφοριών, εμπειριών και καλών πρακτικών σε θέματα πιστοποίησης της αποκτηθείσας γνώσης, δεξιοτήτων και προσόντων των

εργαζομένων/ δυνητικών εργαζομένων σε συγκεκριμένους κλάδους, όπως ο Τουρισμός και η Νέα Οικονομία

5.3.6 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Διακρατικού Έργου:

Οι κοινοί στόχοι των συνεργαζόμενων ΑΣ είναι:

- Η ανταλλαγή και σύγκριση ιδεών, στρατηγικών, μεθοδολογιών και πρωτοβουλιών από προηγούμενες εμπειρίες στην προσέγγιση των ομάδων στόχου και την ενίσχυση της απασχολησιμότητας τους
- Η ανταλλαγή καλών πρακτικών και η ανάπτυξη κοινών μεθόδων και εργαλείων απαραίτητων για την πιστοποίηση εκπαιδευτικών πακέτων και αποκτηθείσας γνώσης
- Η ανάπτυξη κοινής μεθοδολογίας και εργαλείων για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη δια βίου κατάρτιση και η σύγκριση μεθοδολογικών προσεγγίσεων για την ανάπτυξη ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης με τη χρήση εφαρμογών εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης
- Η ανάπτυξη κοινών μεθοδολογιών και εργαλείων για την προώθηση της δικτύωσης μεταξύ επιχειρήσεων, Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, κοινωνικών εταιρών κλπ.
- Η σύγκριση εργαλείων, μοντέλων και άλλων μεθοδολογιών που θα αναπτυχθούν από τα εθνικά σχέδια και θα δοκιμαστούν στην Ελλάδα και την Κύπρο.

Τα κύρια τελικά παραδοτέα της διακρατικής συνεργασίας είναι:

1. Εγχειρίδιο εργαλείων και προγραμμάτων για την πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων
2. Οδηγός των εργαλείων που χρησιμοποιούνται για το σχεδιασμό προγραμμάτων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και πιστοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων
3. Μοντέλο οργανισμού e-learning.

5.4 ΝΕΟΙ ΔΡΟΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

5.4.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου

Στόχος του προγράμματος: Είναι ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού βάσει του φύλου, η προώθηση μηχανισμών ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στον εργασιακό χώρο και η ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης, η προώθηση επιμέρους μέτρων και καλών πρακτικών ίσων ευκαιριών στις επιχειρήσεις, η δημιουργία προϋποθέσεων καταπολέμησης των αιτιών που προκαλούν και αναπαράγουν το φαινόμενο του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας, η ανατροπή στερεοτύπων, αντιλήψεων, στάσεων και συμπεριφορών στο χώρο εργασίας σε ότι αφορά την ισότητα των δύο φύλων και η προώθηση της απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης των γυναικών.

5.4.2 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Διακρατικού Έργου:

Τα κύρια παραδοτέα του Έργου είναι:

1. Μελέτες

- Μελέτη Αναγκών Κατάρτισης και Δομών – Υπηρεσιών
- Διευκόλυνσης της Γυναικείας Απασχόλησης στην Κύπρο.
- Μελέτη Προσφοράς και Ζήτησης Υπηρεσιών των
- Επιχειρήσεων της Κύπρου σε σχέση με τη Γυναικεία
- Απασχόληση και Ανάπτυξης της Γυναικείας
- Επιχειρηματικότητας και Αυτοαπασχόλησης.

2. Κατάρτιση

- Δημιουργία Εκπαιδευτικών Πακέτων
- Κατάρτιση Γυναικών
- Κατάρτιση Ανδρών Επιχειρηματιών

3. Δομές - Δίκτυα

- Πιλοτική Δημιουργία Γραφείου Εξυπηρέτησης Γυναικών
- Δημιουργία Δικτύου Μεντόρων για την Υποστήριξη των
- Γυναικών

4. Επικοινωνία

- Διοργάνωση Εθνικού Φόρουμ για τη Γυναικεία Απασχόληση

- Θέσπιση Επιχειρηματικών Βραβείων
- Διαδικτυακή πύλη

5. Διακρατική Συνεργασία

5.4.3 Τίτλος Έργου Διακρατικής Συνεργασίας: (RE)START – ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Διακρατικοί Εταίροι

- Alkistis (Ελλάδα)
- Ongekend Talent/Hidden Talent (Ολλανδία)
- DEA – Donna e Avvenire (Ιταλία)

5.4.4 Σύντομη περιγραφή του Έργου της Διακρατικής Συνεργασίας

Κοινοί στόχοι των Αναπτυξιακών Συμπράξεων ήταν:

- Η ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών: εξοικείωση με τις ιδέες, στρατηγικές και ενέργειες των εταίρων της Διακρατικής Συνεργασίας.
- Ο πειραματισμός με τις καινοτόμες και συμπληρωματικές ενέργειες και η ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών.

Η ανταλλαγή καινοτόμων μεθόδων και η εξασφάλιση της ενεργούς συμμετοχής των εταίρων της Διακρατικής Συνεργασίας. Οι επωφελούμενοι της Διακρατικής Συνεργασίας ήταν άτομα σε μειονεκτική θέση (εργαζόμενοι γονείς που παρείχαν φροντίδα σε εξαρτώμενα μέλη, άνεργοι, γυναίκες-θύματα βίας στην οικογένεια, μονογονεϊκές οικογένειες, εμπορία γυναικών, μετανάστες, άτομα με ειδικές ανάγκες).

5.4.5 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια Έργου Διακρατικής Συνεργασίας

Οι στόχοι /παραδοτέοι της διακρατικής συνεργασίας είναι οι παρακάτω:

1. Παρουσίαση και Συμπεράσματα Κέντρων Οικογενειακής Υποστήριξης / Κέντρων Διευκόλυνσης: Ανταλλαγή καλών πρακτικών υπό μορφή έντυπων αναφορών μεταφρασμένων στη γλώσσα επικοινωνίας της Διακρατικής Συνεργασίας (Αγγλικά), σε σχέση με το αποτέλεσμα και τα συμπεράσματα από τη λειτουργία των Δομών (σε κάθε χώρα)

2. Παραγωγή οπτικοακουστικών προϊόντων: Παραγωγή ενός οπτικοακουστικού πακέτου μεταφρασμένο στη γλώσσα επικοινωνίας της Διακρατικής Συνεργασίας (Αγγλικά) και που αφορά καινοτόμες μεθοδολογίες υιοθετημένες από το Εθνικό Έργο των συνεργαζόμενων χωρών, με τελικό αποτέλεσμα την προώθηση κοινωνικής και επαγγελματικής ενσωμάτωσης της ομάδας στόχου.

3. Διαδικτυακή Πύλη για επικοινωνία

Η διαδικτυακή Πύλη χρησιμοποιείται για την ενίσχυση της επικοινωνιακής μεθοδολογίας. Περιλαμβάνει μια επισκόπηση της Διακρατικής Συνεργασίας καθώς επίσης: τη δομή, κοινούς στόχους, προβλεπόμενα παραδοτέα και περιγραφή των ενεργειών, στόχων της Διακρατικής Συνεργασίας. Η ιστοσελίδα συμπεριλαμβάνει επίσης ένα ενημερωμένο ημερολόγιο εκδηλώσεων όπου περαιτέρω τεκμηρίωση και πληροφορίες είναι διαθέσιμες για χρήση.

4. Ευέλικτες μορφές εργασίας

Έχει παραδοθεί ένα εγχειρίδιο για ευέλικτες μορφές εργασίας με οδηγίες και βέλτιστες πρακτικές. Μαζί με άλλα, παρουσιάζει τη μεθοδολογία της αναφοράς «Αξιολόγηση Αναγκών» και της αναφοράς «Ισορροπία Ικανοτήτων»

5. Ανταλλαγή μελετών

Κατά τη διάρκεια του έργου παραδόθηκαν διάφορες μελέτες που αφορούσαν γυναίκες και την αγορά εργασίας. Οι μελέτες έχουν αφήσει προστιθέμενη αξία σε όλους τους εταίρους της.

6. Εκπαιδευτικά πακέτα

Κατά τη διάρκεια του Έργου ο κάθε εταίρος ανέπτυξε εκπαιδευτικά εργαλεία για τους εργοδότες, δικαιούχους, σύμβουλους, κτλ.

5.5 ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ

5.5.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου

Το έργο απευθύνεται σε:

- **Εργαζόμενες Γυναίκες** των οποίων οι εργασιακές τους δυνατότητες υπονομεύονται και τίθεται σε κίνδυνο λόγω της παρεχόμενης φροντίδας προς τις οικογένειές τους.
- **Άνεργες γυναίκες**, που ο φόρτος των οικογενειακών υποχρεώσεων τις απομάκρυνε ή τις απέκλεισε από την Αγορά Εργασίας.
- **Γυναίκες που δεν εργάστηκαν ποτέ** με σχέση εξαρτώμενης εργασίας, ή αυτοαπασχόλησης, αλλά που επιθυμούν να ενταχθούν στην Αγορά Εργασίας Και σε
- **Επιχειρήσεις και οργανισμούς** (Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα) που τολμούν να προχωρήσουν στην υιοθέτηση μιας επιχειρηματικής κουλτούρας φιλικής προς τις γυναίκες.

5.5.2 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Έργου

Σημαντικά παραδοτέα Έργου

1. Προγράμματα κατάρτισης για την δημιουργία ενός Νέου Επαγγέλματος αυτό του/της Συμβούλου Ισότητας
2. Προγράμματα κατάρτισης Συνδικαλιστών/ριών για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων και των Ίσων Ευκαιριών μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις
3. Προγράμματα Ευαισθητοποίησης Κυπριακών φορέων για την Ισότητα και τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και η σημαντικότητα συνεργασιών μεταξύ των φορέων για την επίτευξη της Ισότητας.
4. Διεξαγωγή έρευνας για τη χαρτογράφηση του έμφυλου κοινωνικού χάρτη της Κυπριακής Δημοκρατίας

5. Ιστοσελίδα

6. Κέντρα Συμβουλευτικής για τη γυναικεία απασχόληση και επιχειρηματικότητα

7. Πρόταση για την εφαρμογή καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Διεξαγωγή οδηγών και μελετών αναφορικά με στρατηγικές συμφιλίωσης, νέου τύπου εταιρικότητες, εργαλεία συμβουλευτικής και μεθοδολογίες για τη γυναικεία απασχόληση και επιχειρηματικότητα

5.5.3 Τίτλος Διακρατικού Έργου: SEMELI

Διακρατικοί Εταίροι:

- Την Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Παρέμβαση
- Συμφιλίωσης» της Δημοτικής
- Επιχείρησης Ανάπτυξης Δήμου Αιγάλεω (ΔΕΛΔΑ) στην Ελλάδα με το έργο «Διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις
- Melilla es Mujer, Συμβούλιο Εκπαίδευσης, Youth and Women της αυτόνομης πολιτείας της Μελίλλα στην Ισπανία (Spain)

5.5.4 Σύντομη Περιγραφή του Διακρατικού Έργου:

Βασικός στόχος του διακρατικού έργου είναι να ερευνήσει και να δυναμώσει τους υφιστάμενους δεσμούς των εθνικών εταίρων σε σχέση με αυτούς των άλλων ευρωπαϊκών χωρών που ενδιαφέρονται και ασχολούνται με το θέμα της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας.

5.5.5 Κύρια Παραδοτέα/Στάδια του Έργου

Τα κυριότερα παραδοτέα του έργου ήταν:

- Συγκριτική Κοινωνική Μελέτη για την κοινωνική κατάσταση των γυναικών στις τρεις χώρες
- Ανάπτυξη Μεθοδολογίας και «Πλάνων Συμφιλίωσης Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής»
- Διακρατική Ιστοσελίδα

- Οδηγό Καλών Πρακτικών για Ίσες Ευκαιρίες και Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής των Γυναικών
- Ανταλλαγή εμπειριών και εμπειρογνομών
- Διακρατικό Συνέδριο με θέμα την Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής
- Διακρατικά σεμινάρια
- Αξιολόγηση και συντονισμός

5.6 Μετατρέποντας τη συμφιλίωση οικογένειας & εργασίας από κόστος σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των επιχειρήσεων- Ενίσχυση κινήτρων για όλους τους αποφασίζοντες (σε επιχειρήσεις, συντεχνίες, οργανισμούς)

5.6.1 Περιληπτική περιγραφή του Προγράμματος:

Σκοπός του Έργου είναι να συνεισφέρει στη δημιουργία ενός υποβάθρου «καλών πρακτικών», οι οποίες θα ενισχύσουν την εθνική πολιτική για την Απασχόληση στην Κύπρο, στον κρίσιμο τομέα των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες και ειδικότερα των πολιτικών που εστιάζουν στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Στον κεντρικό πυρήνα της λογικής του το Έργο τοποθετεί την ενεργοποίηση των κυπριακών επιχειρήσεων και οργανισμών στην κατεύθυνση της υιοθέτησης περισσότερο ευέλικτων πρακτικών και μεθόδων οργάνωσης της εργασίας. Με τον τρόπο αυτό η σύγχρονη απαίτηση για ολοένα και καλύτερο συνδυασμό της οικογενειακής (και κατ' επέκταση της προσωπικής) και επαγγελματικής ζωής είναι δυνατόν να μετατραπεί από στοιχείο κόστους σε ανταγωνιστικό εταιρικό πλεονέκτημα, που θα βελτιώνει την παραγωγικότητα της κυπριακής επιχείρησης και θα ικανοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό της. Η σταδιακή υιοθέτηση εκ μέρους των κυπριακών επιχειρήσεων πρακτικών όπως τα ευέλικτα ωράρια εργασίας και η Τήλε-εργασία, η ενθάρρυνση της αξιοποίησης της γονικής άδειας και από τους άνδρες εργοδοτούμενους, αλλά και η δημιουργία εταιρικών δομών στήριξης της οικογένειας, αποτελούν μερικές μόνον από τις προσεγγίσεις που θα βρεθούν στο επίκεντρο της παρέμβασης του προγράμματος.

Παράλληλα, η σταδιακή εξάλειψη στερεότυπων αντιλήψεων (που συντηρούνται ακόμα σε όλα τα επίπεδα αποφάσεων) σε σχέση με το ρόλο των δύο φύλων στην οικογένεια και στην εργασία, θα αποτελέσει αντικείμενο ειδικών δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.

Η προσέγγιση που υιοθετεί το Έργο είναι σφαιρική. Η παρέμβασή του εμπλέκει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (επιχειρήσεις/οργανισμούς, συντεχνίες εργοδοτών και εργοδοτουμένων, κοινωνικούς εταίρους, δημόσιους λειτουργούς, μη κυβερνητικές οργανώσεις) και εκτείνεται από το στάδιο της αρχικής διάγνωσης του προβλήματος και των παραγόντων που το επηρεάζουν, μέχρι το τελικό στάδιο της υποστήριξης του εστιασμένου διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

5.6.2 Κύρια παραδοτέα/στάδια υλοποίησης του Προγράμματος

Τα κύρια παραδοτέα του Προγράμματος ήταν τα ακόλουθα:

- 1. Σχεδιασμός / λειτουργία πιλοτικής μονάδας στήριξης οικογένειας και παιδιού (παράχθηκε εκπαιδευτικό υλικό για παιδιά ηλικίας από 4-6 χρόνων).**
- 2. Ενίσχυση μοντέλων πολιτικής για τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.** Αυτά τα μοντέλα πολιτικών στοχεύουν στην προώθηση μέτρων συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας μέσω αποτελεσματικών, δράσεων που προάγουν οι κοινωνικοί εταίροι. δράσεων που προάγουν οι κοινωνικοί εταίροι.
- 3. Σύνοψη της εμπειρίας χωρών της Ε.Ε από μορφές και διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου σε θέματα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.** Μέσα από αυτή τη σύνοψη καθορίστηκε το πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου και λήφθηκαν παραδείγματα καλών πρακτικών από άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε.
- 4. Συνεργασία κοινωνικών εταίρων (προσομοίωση συνθηκών κοινωνικού διαλόγου σε θέματα σχετικά με τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας).**
- 5. Προετοιμασία υλικού καλών πρακτικών για ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των επιχειρήσεων έτσι ώστε να υλοποιήσουν ενέργειες προώθησης της συμφιλίωσης ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία.** Καταγραφή. Αποτύπωση και αξιολόγηση του θεσμικού πλαισίου και των πολιτικών που εφαρμόζονται στην Κύπρο, όπως επίσης και των βασικών πρακτικών που

υλοποιούνται σε εταιρικό επίπεδο, σε θέματα ισότητας και συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

6. Ανάπτυξη και εφαρμογή του Θεσμού της Κοινωνικής Αριστείας (το βραβείο δίνεται σε επιχειρήσεις που προωθούν την εφαρμογή καλών πρακτικών σχετικά με τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας). Βασική επωφελούμενη Ομάδα-Στόχος από τις δράσεις του Έργου ήταν οι απασχολούμενοι (άνδρες και γυναίκες) με οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως φροντίδα παιδιών ή/και άλλων εξαρτώμενων ατόμων. Στο πλαίσιο αυτής της βασικής Ομάδας-Στόχου ειδικότερη επωφελούμενη ομάδα είναι γυναίκες, οι οποίες είτε έχουν απομακρυνθεί από την αγορά εργασίας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και επιθυμούν να επανενταχθούν σε αυτήν, είτε δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αμειβομένη απασχόληση λόγω απαξίωσης των δεξιοτήτων τους, έλλειψης ευέλικτων μορφών εργασίας, ελλιπούς στήριξης ή ασυμβατότητας ωραρίων.

Από τις δράσεις του Έργου μπορούν να επωφεληθούν εξίσου και οι κυπριακές επιχειρήσεις, μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας που θα προέλθει από την αξιοποίηση των συμπερασμάτων τα οποία θα προκύψουν σε σχέση με τις δυνατότητες ευρύτερης εφαρμογής νέων, εναλλακτικών και περισσότερο ευέλικτων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας

5.6.3 Τίτλος διακρατικού Προγράμματος: Ανθρώπινο Δυναμικό- Ίσες Ευκαιρίες

Διακρατικοί Εταίροι:

- Equal opportunities-Reducing gender gaps and desegregation (Equilibrio) (**Ισπανία**)
- Ίσες ευκαιρίες ανθρώπινου δυναμικού (Ανθηση) (**Ελλάς**)

5.6.4 Περιληπτική περιγραφή του διακρατικού Προγράμματος:

Οι τρεις Α.Σ συμφώνησαν σε ένα κοινό σχέδιο δράσης με την ονομασία «Ανθρώπινο Δυναμικό- Ίσες ευκαιρίες». **Οι στόχοι του Προγράμματος ήταν οι ακόλουθοι:**

- Χαρτογράφηση της κατάστασης των γυναικών στα τρία κράτη μέλη, σε σχέση με την αγορά εργασίας.
- Συγκριτική μελέτη της κατάστασης στα τρία κράτη μέλη και ιδιαίτερα στον προσδιορισμό των κοινών προβλημάτων και των πιθανών λύσεων που έχουν υιοθετηθεί από την κάθε χώρα ξεχωριστά.
- Καταγραφή προτάσεων σχετικά με τις πολιτικές/ πρακτικές οι οποίες μπορούν να υιοθετηθούν όχι μόνο από τις συμμετέχουσες χώρες αλλά σε ένα ευρύτερο Ευρωπαϊκό πλαίσιο.
- Ευρύτερη διάχυση των συμπερασμάτων/ αποτελεσμάτων του Προγράμματος.

5.6.5 Κύρια παραδοτέα/ στάδια του διακρατικού Προγράμματος:

Οι βασικές δράσεις και τα κύρια παραδοτέα της διακρατικής συνεργασίας ήταν τα ακόλουθα:

- **Διακρατικός Οδηγός**, ο οποίος αποτελεί το αποτέλεσμα της εργασίας που εκπονήθηκε ανάμεσα στους εταίρους κατά την περίοδο 2006-2007. Ο Οδηγός εστιάζει στις πολιτικές, εμπειρίες και εισηγήσεις σχετικά με τον διαχωρισμό και τις ανισότητες λόγω φύλου και έχει εκδοθεί σε τρεις γλώσσες: Ελληνικά, Ισπανικά και Αγγλικά. Ο Οδηγός διατίθεται επίσης σε μορφή CD.
- **Διάχυση και εκστρατεία ευαισθητοποίησης**, η οποία έχει διττό στόχο. Αφενός μεν, να κάνει εμφανή τα κοινά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είτε όταν εισέρχονται είτε όντας εντός της αγοράς εργασίας και αφετέρου, να διαχύσει τα αποτελέσματα της διακρατικής συνεργασίας εστιάζοντας στη δυνατότητα υιοθέτησης των λύσεων/ πολιτικών/ πρακτικών.

Τα εργαλεία προώθησης της εκστρατείας είναι τα ακόλουθα:

- Ενημερωτικό φυλλάδιο- αφίσα στις γλώσσες των συνεργαζόμενων εταίρων
- Διακρατική ιστοσελίδα, (www.equal-inaequo.net)
- Δελτίο, προσβάσιμο μέσω της ιστοσελίδας
- Διεθνές ηλεκτρονικό συνέδριο το οποίο πραγματοποιήθηκε το Σεπτέμβριο 2007

5.7 ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΙΤΟΥΝΤΕΣ ΑΣΥΛΟ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

5.7.1 Σύντομη Περιγραφή του Έργου

Συγκριτικά με άλλες χώρες μέλη της ΕΕ, η Κύπρος δέχεται έναν από τους πιο ψηλούς αριθμούς αιτήσεων ασύλου αναλογικά με τον πληθυσμό της. Ο μεγάλος αυτός αριθμός αιτήσεων έχει ως αποτέλεσμα οι περισσότεροι αιτούντες να διαμένουν στη χώρα μας για ένα αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα μέχρι την τελική εξέταση της αίτησης τους από τις αρμόδιες αρχές. Παρά τον υψηλό αριθμό των αιτούντων άσυλο που διαμένουν στη χώρα μας πολύ λίγα μέτρα στήριξης υπάρχουν τα οποία να διευκολύνουν την ένταξη τους στην Κυπριακή κοινωνία. Επιπλέον, η ένταξη τους συχνά παρεμποδίζεται από διάφορους λόγους όπως γλωσσικοί φραγμοί, περιορισμοί στην πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας, η έλλειψη προσόντων, η δυσμενής ψυχολογική τους κατάσταση, οι συχνά αυξημένες οικογενειακές ευθύνες κ.ά. Το συγκεκριμένο πιλοτικό έργο επιδίωξε, μέσω μια σειράς παρεμβάσεων, να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για την κοινωνική και εργασιακή ένταξη των αιτούντων άσυλο στην Κύπρο

5.7.2 Βασικός σκοπός και στόχοι του Έργου:

Ο βασικός σκοπός του έργου ήταν η καταπολέμηση των διακρίσεων και εμποδίων που η συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα αντιμετωπίζει στην πρόσβασή της στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική της ενσωμάτωση, μέσω της ανάδειξης και της προστασίας των κοινωνικών της δικαιωμάτων.

Επιμέρους στόχους απετέλεσαν:

1. Η παροχή συμβουλευτικής και στήριξης, μέσω εξατομικευμένης προσέγγισης
2. Η πιλοτική εφαρμογή μέτρων ενίσχυσης των επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, για έναν αριθμό επωφελομένων της ομάδας στόχου, προκειμένου να μπορούν να εργαστούν με τρόπο ισότιμο στην Κύπρο, τόσο κατά την περίοδο αναμονής όσο και αφού γίνει δεκτή η αίτησή τους, αλλά και στην περίπτωση επιστροφής στην πατρίδα τους να έχουν εφοδιαστεί κατάλληλα, ώστε να μπορέσουν να βρουν μια εργασία με ελπιδοφόρες προοπτικές για την προσωπική τους ευημερία.

3. Η άρση πιθανών ρατσιστικών αντιλήψεων τόσο στην κοινή γνώμη γενικότερα όσο και στις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις ειδικότερα, καθώς και η πρόληψη της έξαρσης των φαινομένων ξενοφοβίας, ρατσισμού, αποκλεισμού και διακρίσεων εναντίον των αιτούντων άσυλο από τον πληθυσμό υποδοχής.

5.7.3 Δράσεις του Έργου

Οι κύριες δράσεις του έργου ήταν οι ακόλουθες:

1. Εκπαίδευση και Επαγγελματική Κατάρτιση: Οι συμμετέχοντες παρακολούθησαν μαθήματα εκμάθησης Ελληνικών, Κυπριακής και Ευρωπαϊκής Κουλτούρας και συμμετείχαν στο πρόγραμμα Επαγγελματική Κατάρτισης σε ένα από τα τρία ακόλουθα επαγγέλματα: Βοηθοί Ψυκτικοί, Βοηθοί Μάγειροι και Βοηθοί Γραμματείς.

2. Σύντομες Τοποθετήσεις σε Θέσεις Εργασίας: Στόχος των παρεμβάσεων ήταν η απασχόληση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας (για προκαθορισμένο χρονικό διάστημα) των ατόμων της ομάδας στόχου που θα είχαν ολοκληρώσει τις δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης και συνεπώς η άμεση βελτίωση των συνθηκών διαβίωσής τους.

3. Δημιουργία Μηχανισμού Διαμεσολάβησης και Στήριξης της Απασχόλησης των Αιτούντων Άσυλο. Ο Μηχανισμός Διαμεσολάβησης και Στήριξης της Απασχόλησης από τις δράσεις του έργου μπορούν να επωφεληθούν εξίσου και οι κυπριακές επιχειρήσεις, μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας που θα προέλθει από την αξιοποίηση των συμπερασμάτων τα οποία θα προκύψουν σε σχέση με τις δυνατότητες ευρύτερης εφαρμογής νέων, εναλλακτικών και περισσότερο ευέλικτων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας.

4. Έρευνα: Ολοκληρώθηκαν δύο έρευνες με θέμα «Τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού αποκλεισμού των αιτούντων άσυλο στην Κύπρο» και «Διερεύνηση των θεσμικών εγγυήσεων και των κενών για την κοινωνική προστασία των αιτούντων άσυλο και προσφύγων στην Κύπρο». Τα πορίσματα των ερευνών γνωστοποιήθηκαν στους ενδιαφερόμενους φορείς κυβερνητικούς και μη κυβερνητικούς.

5. Ευαισθητοποίηση: Έγιναν διάφορες δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών και των εργαζομένων με σκοπό να εξαλειφθούν οι τυχόν κοινωνικές και φυλετικές διακρίσεις στον χώρο εργασίας της Κύπρου.

5.7.4 Τίτλος διακρατικού Προγράμματος: RIGHT 2 ALL

Διακρατικοί Εταίροι:

- Right 2 Learn (Βέλγιο)
- ΙΤΗΑΚΙ (Ελλάδα)
- Soli pa Solim / Step by step (Λετονία)

5.7.5 Σύντομη Περιγραφή του Διακρατικού Έργου:

Το έργο “Right 2 All” είναι αποτέλεσμα της διακρατικής συνεργασίας η οποία δημιουργήθηκε από τους συντονιστές των έργων τεσσάρων διαφορετικών Αναπτυξιακών Συμπράξεων σε τέσσερις διαφορετικές χώρες: Βέλγιο, Ελλάδα, Λετονία και Κύπρος. Τα κοινά πεδία ανάμεσα στους διακρατικούς εταίρους συμπεριλάμβαναν την ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου μοντέλου ένταξης των αιτούντων άσυλο με έμφαση στις ακόλουθες δράσεις: Εκπαίδευση και Επαγγελματική Κατάρτιση, Επαγγελματική Άσκηση, Κοινωνική Έρευνα, όπως επίσης και η ανταλλαγή εμπειριών και πληροφοριών σχετικά με τις δράσεις ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης σχετικά με τα δικαιώματα των αιτούντων άσυλο.

5.7.6 Αποτελέσματα της Διακρατικής Συνεργασίας

Τα κύρια αποτελέσματα της διακρατικής συνεργασίας έχουν ως εξής:

- 1.Βέλγιο:** Υλικό κατάρτισης για τους αιτούντες άσυλο.
- 2.Κύπρος:** Ερωτηματολόγιο έρευνας σχετικά με τα κοινωνικά χαρακτηριστικά των αιτούντων άσυλο
- 3.Ελλάδα:** Έκθεση σχετικά με τις διαφορετικές προσεγγίσεις σε θέματα δικτύωσης και «capacity building»
- 4.Λετονία:** Έκθεση καλών πρακτικών σχετικά με την ευαισθητοποίηση του κοινού.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με βάση τις πληροφορίες που συλλέχθηκαν στην παρούσα πτυχιακή εργασία οι χώρες μέλη δεν μπορούν πλέον να αντιμετωπίζουν μόνες τους τα νέα προβλήματα. Ενώνοντας τις δυνάμεις τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο κυρίως τώρα σε περίοδο οικονομικής κρίσης θα πρέπει να δράσουν αποτελεσματικά και να δώσουν ικανοποιητική απάντηση στις ανησυχίες των πολιτών τους. Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL δημιουργώντας και επιχορηγώντας ποικίλα προγράμματα για συμμετοχή στην αγορά εργασίας, για καταπολέμηση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και τον εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης ενίσχυσε τα δικαιώματα των εργαζομένων. Ωστόσο, η "Απασχολησιμότητα" παραμένει πρώτη προτεραιότητα τόσο για την EQUAL όσο και για το ΕΚΤ. Πρώτιστη προτεραιότητα σε περίοδο κρίσης είναι η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. Την προσαρμογή της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με στόχο τη βελτίωση της απασχολησιμότητας, τον εντοπισμό της έλλειψης προσόντων στην αγορά εργασίας, την εξισορρόπηση της ζήτησης και της προσφοράς στον τομέα της κατάρτισης και την προώθηση της καλύτερης πρόσβασης όλων των ηλικιακών και όλων των κοινωνικών ομάδων στη διά βίου μάθηση.

Χρειάζεται να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην καινοτομία στον χώρο εργασίας και στα νέα επαγγελματικά προσόντα, και τη διασφάλιση μεγαλύτερης σαφήνειας και απλότητας κατά την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων. Προκειμένου η χώρα μας να επιτύχει την εμπέδωση της αρχής της ισότητας και της ισότιμης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε όλο το φάσμα της ζωής, είναι απαραίτητο όπως στη προσπάθεια αυτή εμπλακούν όλοι, η πολιτεία, οι τοπικές κοινωνίες και τα οργανωμένα σύνολα των πολιτών. Χρειάζεται και πολιτική βούληση, αλλά και θέληση και διεκδικήσεις από πλευράς των πολιτών. Είναι γεγονός ότι με τη πάροδο του χρόνου έχει επιτευχθεί σημαντική πρόοδος όσον αφορά στη θέση και στο ρόλο που διαδραματίζουν οι γυναίκες στην κοινωνία της Κύπρου. Όμως, η συνεχιζόμενη υποεκπροσώπηση της γυναίκας σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και δημόσιας ζωής και στα κέντρα λήψεως αποφάσεων, αποτελεί ουσιαστικά ένα δημοκρατικό έλλειμμα και συνεπάγεται στη μη ολοκληρωμένη εφαρμογή και λειτουργία του Δημοκρατικού πολιτεύματος, αφού αγνοούνται σε μεγάλο βαθμό οι ανάγκες και οι ανησυχίες του μισού και πλέον πληθυσμού, στη χάραξη και εφαρμογή της πολιτικής του κράτους τόσο σε τοπικό, όσο και σε εθνικό επίπεδο.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ Α. . «Dar el Harb» ΚΥΠΡΟΣ – ΑΙΓΑΙΟ – ΘΡΑΚΗ. Εκδόσεις Τζιάνης, 1995
- ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ Γ, Η Κύπρος και το Διεθνές σκηνικό, (Εξελίξεις – κρίσεις-αλλαγές), Α.Α Λιβάνη , Αθήνα 2002,
- ΖΕΠΠΟΣ Κ, (επιμ.), «Το Μέλλον της Ευρώπης και η Τουρκία», ΕΚΕΜ, εκδ. Αντ. Ν. Σακούλας .
- ΘΕΟΦΑΝΟΥΣ Α. «Η Κύπρος στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στο νέο διεθνές περιβάλλον» Προκλήσεις και Προοπτικές, 2000, Εκδόσεις Σιδέρης
- ΚΡΑΝΙΔΙΩΤΗΣ Γ., «Προτάσεις για μια Ευρωπαϊκή Πολιτική», Είκοσι κείμενα για τις σχέσεις της Κύπρου με την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, Αθήνα – Κομοτηνή 1993
- ΚΟΥΛΟΥΜΠΗΣ Θ, Διεθνείς Σχέσεις : Εξουσία και Δικαιοσύνη . (Αθήνα : Εκδόσεις Παπαζήση 1995)
- ΛΥΓΕΡΟΣ Σ, «Κύπρος, στα όρια του αφανισμού», Αθήνα, 1993 , Εκδόσεις Νέα Σύνορα
- ΤΣΑΡΔΑΝΙΔΗΣ Χ. – ΗΦΑΙΣΤΟΣ Π., «Οι σχέσεις της Κύπρου με τις Ευρωπαϊκές Κοινότητες 1972 – 1990, Από τη Συμφωνία Σύνδεσης στην Αίτηση Ένταξης», Αθήνα 1991, Εκδόσεις Παπαζήσης
- Έκδοση υπηρεσίας Ευρωπαϊκών θεμάτων και Λαϊκής Τράπεζας. ΚΥΠΡΟΣ – ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ «Εξέλιξη και Προοπτική των Σχέσεων της Κύπρου με την Ευρωπαϊκή Κοινότητα». Επιμέλεια : Γ. Κρανιδιώτης, Γ. Συρίχας, Θ.Χαραλαμπίδης, 1994.
- Ελληνικό Κέντρο Ευρωπαϊκών Μελετών (ΕΚΕΜ). Συνεδριακές εκδηλώσεις ΕΚΕΜ. «Η νέα διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Agenda 2000. Η ένταξη της Κύπρου». Επιμελητής Γ. Σπυρόπουλος.
- «ΚΥΠΡΟΣ – ΕΕ» Ίδρυμα Κοινωνικοπολιτικών Μελετών (ΙΚΜΕ). Συμβολή στην προετοιμασία για αποτελεσματικές διαπραγματεύσεις ένταξης, 1998
- Συλλογικό Έργο, «Κύπρος - Ευρωπαϊκή Κοινότητα, Εξέλιξη και Προοπτική των Σχέσεων της Κύπρου με την Ευρωπαϊκή Κοινότητα», Λευκωσία, 1994
- ΚΥΠΡΟΣ –ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ :«Η Κύπρος στην Ευρώπη των πολιτών - Δικαιώματα και υποχρεώσεις »,Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών ,Επιμέλεια :Μαριάννα Μαμμίδου, Λευκωσία Φεβρουάριος 2004
- ΙΩΑΚΕΙΜΙΔΗΣ Π. Κ (επιμ.), «Το Μέλλον της Ευρώπης και η Ελλάδα», ΕΚΕΜ, εκδ. Σακούλας , Αθήνα- Κομοτηνή, 2002.
- ΒΕΡΕΜΗΣ Θ, ΚΟΥΛΟΥΜΠΗΣ Θ.« Η Ελληνική Εξωτερική Πολιτική –Διλήμματα μιας νέας εποχής », Εκδόσεις Σιδέρης-ΕΛΙΑΜΕΠ, Αθήνα, 1997

- ΚΑΝΤΑΣ Α. ΚΑΙ ΧΑΤΖΗ ,Α. θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης :Ψυχολογία της Εργασίας – στοιχεία Συμβουλευτικής . Αθήνα,1991
- SATIR VIRGINIA, Πλάθοντας ανθρώπους. Αθήνα, 1998
- ΓΙΑΝΟΥΛΕΑΣ ,Μ.Π., Συμπεριφορά και διαπροσωπική Επικοινωνία στον Εργασιακό χώρο, Αθήνα, 1997
- Γιώργας ,Δ., Κοινωνική Ψυχολογία, Αθήνα,1999

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

ΚΥΠΡΟΣ

- Κυβέρνηση της Κυπριακής Δημοκρατίας Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών
<http://www.pio.gov.cy/>
- Γραφείο Επικεφαλής της Αντιπροσωπείας της Κύπρου για Ένταξη στην Ε.Ε
<http://www.cyprus-eu.org.cy/>
- Equal Κύπρου <http://www.equal.mlsi.gov.cy>
- Διαχειριστική Αρχή Γραφείου Προγραμματισμού <http://www.planning.gov.cy>

ΕΡΓΑ ΤΗΣ EQUAL ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

- <http://www.equal.dipa.org.cy>
- <http://www.channelsofaccess.org>.
- <http://www.youthemployment.org.cy>
- <http://www.elani.com.cy>
- <http://www.equalpandora.com>
- <http://www.anetel.com>
- <http://www.equal.unic.ac.cy>

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

- Κεντρική Ιστοσελίδα Ε.Ε <http://europa.eu.int/>
- Συμβούλιο Υπουργών <http://www.ikypros.com/>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή http://ec.europa.eu/index_el.htm
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κύπρου http://ec.europa.eu/cyprus/index_el.htm
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο http://www.europarl.eu.int/home/default_en.htm
- Συμβούλιο της Ευρώπης <http://www.coe.fr/index.asp>
- Αντιπροσωπεία Ε.Ε στην Κύπρο <http://www.delcyp.ccc.eu.int>

ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΑ ΕΡΓΑ

- <http://www.venet-eu.com/>
- <http://www.restart-equal.eu/>
- <http://www.semeli.info/>
- <http://www.equal-inaequo.net/>
- http://ec.europa.eu/index_el.htm